



RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH (RENSTRA-PD)

**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SUKOHARJO TAHUN 2021-2026**



**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SUKOHARJO
TAHUN 2021**

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur senantiasa kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas limpahan rahmat dan hidayahNya, sehingga Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo Tahun Anggaran 2021-2026 dapat tersusun.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo merupakan dokumen perencanaan yang memuat visi, misi, tujuan, strategis, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya selama 2021-2026. Perumusan Renstra dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo agar terlaksana dengan lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran.

Kedepannya, Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo dalam 5 tahun.

Kami telah berupaya membuat laporan ini dengan sebaik-baiknya, namun demikian disadari dalam penyusunan renstra ini tentunya masih didapatkan kekurangan, untuk itu mohon kritik dan saran guna perbaikan pada masa yang akan datang.

Sukoharjo, September 2021

KEPALA

BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SUKOHARJO

SUMINI, SE, MM

Pembina

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	6
1.3 Maksud dan Tujuan	9
1.4 Sistematika Penulisan	11

BAB II TUGAS, POKOK DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH

PEMERINTAH KABUPATEN SUKOHARJO

2.1 Tugas, Pokok, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah	13
2.1.1. Tugas, Pokok dan Fungsi	13
2.1.2. Struktur Organisasi.....	14
2.2 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah.....	30
2.2.1. Kinerja Umum.....	30
2.2.2. Kinerja Khusus	31
2.2.3. Analisis Kinerja Renstra 2016-2021	35
2.2.4. Analisis Kinerja Renstra 2016-2021	35
2.3 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan..	36

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	46
3.2 Telaah Visi, Misi Dan Program Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah.....	47
3.3 Telaah Renstra Kementerian Dalam Negeri.....	53

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Sukoharjo Dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	53
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	55
4.1 Tujuan Perangkat Daerah	55
4.2 Sasaran Perangkat Daerah	56
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	61
5.1 Strategi	61
5.2 Arah Kebijakan.....	61
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN.....	67
BAB VII KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN	75
BAB VIII PENUTUP	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Potensi Sumber Daya Manusia Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai	26
Tabel 2.2	Potensi Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pangkat , Golongan/Ruang	26
Tabel 2.3	Potensi Sumber Daya Manusia Berdasarkan Diklat Penjenjangan	27
Tabel 2.4	Sumber Daya Modal	28
Tabel 2.5	Capaian Kinerja Umum Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan 2016-2021	31
Tabel 2.6	Data Pegawai Kabupaten Sukoharjo Tahun 2016-2021	32
Tabel 2.7	Jumlah Pegawai Menurut Pendidikannya di Kabupaten Sukoharjo Tahun 2016-2021	33
Tabel 2.8	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat Struktural di Kabupaten Sukoharjo 2016-2021	33
Tabel 2.9	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat Fungsional di Kabupaten Sukoharjo Tahun 2016-2021	34
Tabel 2.10	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	37
Tabel 2.11	Anggaran Dan Realisasi Pendanaan PD.....	38
Tabel 3.2.1	Telaah Visi,Misi dan Program KDH/WKDH.....	51
Tabel 3.2.2	Telaah Visi,Misi dan Program Unggulan KDH/WKDH.....	52
Tabel 4.1.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2026	58

Tabel 4.1.2	Tujuan, Sasaran dan Indikator yang Berkaitan Keseekretarian Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021 – 2026	60
Tabel 5.1	Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2026	66
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, Pendanaan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2026	69
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Perangkat daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Sukoharjo 2021 – 2026	77
Tabel 7.2	Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021 – 2026.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Kabupaten Sukoharjo	16
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan 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 (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), diamanatkan bahwa Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) ditetapkan paling lambat enam bulan setelah kepala daerah terpilih dilantik.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo merupakan dokumen perencanaan yang memuat visi, misi, tujuan, strategis, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya selama 2021-2026. Perumusan Renstra dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo agar terlaksana dengan lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran.

Perangkat Daerah wajib menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) yang merupakan dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode lima tahun. Renstra PD disusun sebagai penjabaran atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Renstra PD ini memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah.

Sejalan dengan telah terpilihnya Bupati dan wakil Bupati Sukoharjo periode tahun 2021-2026, maka dilakukan proses penyusunan RPJMD sesuai dengan visi dan misinya. RPJMD Kabupaten Sukoharjo telah dibahas dan disepakati oleh DPRD Kabupaten Sukoharjo. Maka bersamaan dengan itu, perangkat daerah juga menyusun Renstra PD untuk periode tahun 2019-2023 dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten Sukoharjo dengan memperhatikan penjabaran visi dan misi Bupati dan wakil Bupati serta tupoksi perangkat daerah.

Renstra Perangkat Daerah dibahas dengan pemangku kepentingan dalam forum perangkat Daerah/Lintas Perangkat Daerah untuk memperoleh saran dan pertimbangan guna penyempurnaan Renstra Perangkat Daerah. Renstra Perangkat Daerah ini sudah diverifikasi oleh Bappelbangda Kabupaten Sukoharjo guna memastikan kesesuaian Renstra Perangkat Daerah dengan RPJMD Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021- 2026.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah terpilih yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2026.

Perumusan Renstra ini secara substansi mengacu kepada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Sedangkan secara teknis, Dokumen Renstra ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Raperda tentang RPJPD, RPJMD dan RKPD.

Penyusunan Renstra ini juga mengacu kepada berbagai dokumen perencanaan terkait, baik vertikal maupun horizontal. Secara vertikal Renstra ini mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sukoharjo 2021-2026. Sedangkan secara horizontal mengacu pada RT RW Kabupaten, Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Sukoharjo dan dokumen perencanaan lainnya yang telah disusun dan ditetapkan di Kabupaten Sukoharjo. Maksud dirujuknya semua dokumen perencanaan dimaksud adalah untuk menjamin terciptanya sinergi kebijakan dan sinkronisasi program secara vertikal dan horizontal antar Perangkat Daerah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi langsung penyusunan Renstra BKPP Kabupaten Sukoharjo antara lain: RPJMD Kabupaten Sukoharjo 2021 – 2026, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sukoharjo, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Renstra Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi disusun dengan melibatkan *stakeholder* pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo dengan mengacu kepada RPJMD Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2016 .

Renstra juga merupakan dasar penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan program kegiatan yang realistis dengan mengantisipasi perkembangan di masa depan. Penyusunan Renstra BKPP sekurang-kurangnya memperhatikan/ mengacu pada perspektif keuangan, perspektif pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, perspektif pemberdayaan organisasi dan perspektif harapan pelanggan pengguna layanan BKPP Kabupaten Sukoharjo. Salah satu perubahan yang sangat diharapkan adalah Reformasi Birokrasi dan rencana aksi pemberantasan korupsi terintegrasi. Reformasi Birokrasi merupakan sebuah

keniscayaan dalam membangun pemerintahan yang mendasarkan diri pada prinsip-prinsip Tata Kelola Pemerintahan yang baik (*Good Governance*), terlebih ketika komitmen pemerintah yang seluas-luasnya untuk memperkuat pemerintahan daerah melalui otonomi daerah sangat kuat.

Penataan birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik serta otonomi daerah merupakan kekuatan yang besar bagi percepatan kemajuan pembangunan daerah, karena kemajuan daerah tidak hanya tergantung pada umur dan sumber daya alamnya saja tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sumber daya pada manusianya. Oleh karena itu eksistensi kebijakan otonomi daerah yang di dalamnya memiliki makna desentralisasi urusan pemerintahan akan memberikan dampak pada perubahan sikap dan perilaku sumber daya manusia dan perubahan manajemen pemerintahan yang lebih mengkonsentrasikan pada pelayanan publik.

Salah satu fokus perubahan yang akan mendukung terhadap perubahan manajemen pemerintahan yang baik khususnya di daerah adalah perubahan pada sistem dan pengelolaan kepegawaian. Sebaik apapun program pembangunan daerah yang telah tersusun dalam skala prioritas pembangunan di daerah tidak akan berhasil apabila pada sumber daya aparatur daerah tidak dilakukan penataan. Oleh karena itu penataan aparatur di daerah merupakan sebuah keharusan.

Penataan Kepegawaian di Kabupaten Sukoharjo tidak terlepas dari kerangka kebijakan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sukoharjo. Selain itu pula penataan kepegawaian di Kabupaten Sukoharjo harus memiliki sinergitas dengan kebijakan, program dan kegiatan dari Pemerintah, penataan kepegawaian di daerah tidak berdiri sendiri. Selanjutnya dengan telah dirumuskannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Sukoharjo 2021-2026, dengan visinya adalah **“Terwujudnya Sukoharjo Yang Lebih Makmur”**, dan salah satu misi yang diembannya adalah **“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Melalui Percepatan Reformasi Birokrasi”**. Maka untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, BKPP Kabupaten Sukoharjo yang memiliki fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berkewajiban untuk meningkatkan kinerja ASN melalui peningkatan manajemen ASN. Peningkatan manajemen ASN ini salah satunya dapat dilakukan dengan peningkatan pengembangan karier aparatur, penyelesaian administrasi kepegawaian tepat waktu, mensinkronkan dan mengintegrasikan data kepegawaian, pembinaan dan penegakan disiplin, peningkatan kompetensi manajerial, teknis dan fungsional. Dari misi tersebut memiliki sasaran yaitu meningkatnya kualitas ASN dan meningkatnya akurasi data kepegawaian, sehingga dapat meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian. Kebijakannya adalah pelaksanaan pengembangan karier aparatur dan pengembangan sistem informasi kepegawaian, dengan prioritas programnya adalah

: Program Perencanaan, Penataan dan Pengembangan Aparatur; Program Pelayanan dan Penempatan Aparatur; Program Peningkatan Kompetensi Aparatur; Program Peningkatan Data dan Informasi Kepegawaian, Program Peningkatan Disiplin dan Evaluasi Kinerja Pegawai

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum Renstra BKPP Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021–2026 adalah sebagai berikut :

1. 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);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
3. 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);
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);

5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
6. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
7. 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) .
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan .
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah .

11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah .
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah.
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1252);
14. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2017 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan dan Penganggaran Terpadu (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 91);
15. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 (Lembaran Nomor 5 Tahun 2019);
16. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 71 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Provinsi Jawa Tengah (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 Nomor 71).

1.3 Maksud dan Tujuan

Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo merupakan dokumen resmi

perencanaan untuk masa 5 (lima) tahun kedepan, yang menggambarkan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan serta program dan kegiatan strategis yang akan dicapai dan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan pembangunan sumber daya manusia (SDM) aparatur Kabupaten Sukoharjo.

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo ditetapkan dengan maksud :

1. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman atau acuan dalam menyusun Rencana Kinerja Tahunan Badan
2. Sebagai acuan dan dasar bagi perencanaan dan pelaksanaan pembangunan.
3. Sebagai dasar menentukan sasaran, arah kebijakan, program dan kegiatan prioritas BKPP dalam jangka menengah;
4. Sebagai dasar penilaian kinerja Badan yang mencerminkan penyelenggaraan pembangunan yang baik, transparan dan akuntabel;
5. Menyelaraskan rumusan dokumen Renstra BKPP Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2026 lebih realistis sesuai dengan tuntutan RPJMD Kabupaten Sukoharjo 2021-2026 maupun aspirasi masyarakat lokal dalam rangka untuk pencapaian visi, misi dan program Kepala Daerah terpilih

Adapun tujuan Renstra BKPP Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2026, yaitu mengimplementasikan manajemen

ASN yang berdasar kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diberlakukan secara Adil dan Wajar dengan tanpa diskriminasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan dokumen Renstra BKPP Kabupaten Sukoharjo adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi dan menguraikan secara ringkas latar belakang (pengertian Renstra, fungsi Renstra, proses penyusunan Renstra dan keterkaitan Renstra dengan RPJMD, Renstra K/L dan Renstra provinsi/kabupaten dan dengan Renja PD), landasan hukum, maksud dan tujuan dan sistematika penulisan Renstra Perangkat Daerah serta susunan garis besar isi dokumen.

BAB II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Bab ini berisi dan menguraikan tentang peran perangkat daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah berdasarkan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Struktur Organisasi, Sumber Daya Perangkat Daerah, Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah, Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah.

Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah

Bab ini berisi dan menguraikan tentang identifikasi Permasalahan Berdasarkan tugas dan Fungsi Pelayanan BKPP, Telaah Visi misi dan Program Bupati dan Wakil Bupati Terpilih, Telaah Renstra dan penentuan isu-isu Strategis.

Bab IV Tujuan dan Sasaran

Bab ini berisi dan menjelaskan tentang Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah yang disertai dengan indikator kinerja serta targetnya selama 5 (lima) tahun kedepan.

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

Bab ini berisi dan memuat strategi dan arah kebijakan yang akan dilaksanakan oleh Perangkat Daerah.

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Pendanaan

Bab ini berisi dan memuat rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif.

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab ini indikator yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai BKPP Kabupaten Sukoharjo sebagai komitmen mendukung pencapaian tujuan dan Sasaran RPJMD.

BAB VII Penutup

BAB II
TUGAS, POKOK DAN FUNGSI
PERANGKAT DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN
SUKOHARJO

2.1 Tugas, Pokok, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah

2.1.1 Tugas, Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan, dan Susunan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo. Peraturan Daerah tersebut ditindaklanjuti dengan Surat Keputusan Bupati Sukoharjo Nomor 51 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tatakerja badan daerah kabupaten Sukoharjo

Sebagai salah satu lembaga teknis daerah, tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo adalah sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan, pembinaan, informasi data dan mutasi pegawai.
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan, pembinaan, informasi data dan utasi pegawai.
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan, pembinaan, informasi data dan utasi pegawai.

- d. Pembinaan teknis dan penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan, pembinaan, informasi data dan mutasi pegawai.
- e. Pelaksanaan fungsi kesekretariatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- f. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.1.2 Struktur Organisasi

Unsur-unsur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan terdiri dari:

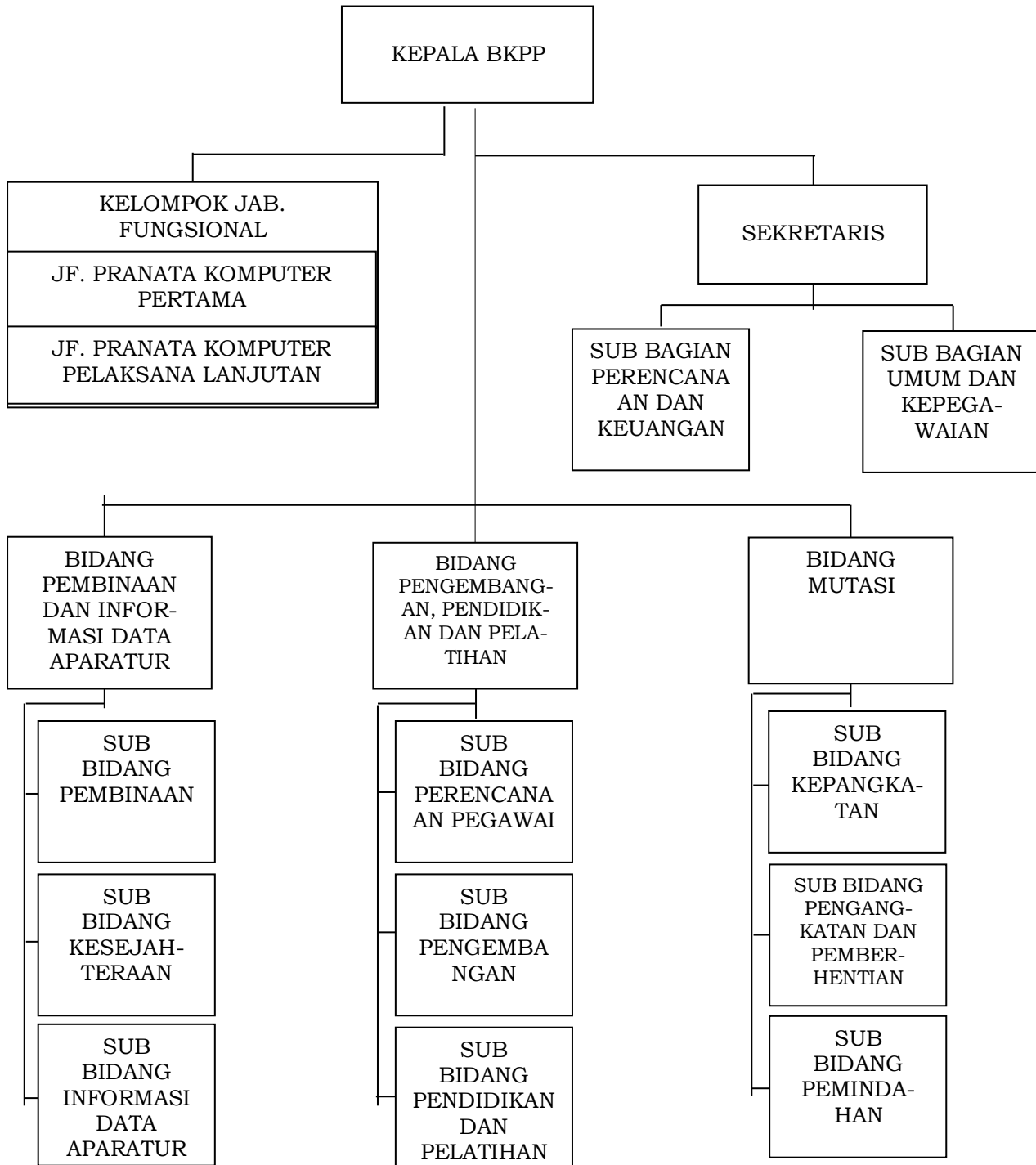
- a) Unsur Pimpinan adalah Kepala Badan
- b) Unsur Pembantu Pimpinan adalah Sekretaris
- c) Unsur Pelaksana adalah Bidang, Sub Bidang dan Kelompok JabatanFungsional

Adapun Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo adalah sebagai berikut :

- a) Kepala Badan
- b) Sekretaris membawahi :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
- c) Bidang Pembinaan dan Informasi Data Aparatur, membawahi:
 - 1) Sub Bidang Pembinaan;
 - 2) Sub Bidang Informasi Data Aparatur
 - 3) Sub Bidang Kesejahteraan
- d) Bidang Pengembangan, Pembinaan dan Pelatihan, membawahi :
 - 1) Sub Bidang Perencanaan Pegawai
 - 2) Sub Bidang Pengembangan

- 3) Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan.
- e) Bidang Mutasi, membawahi;
 - 1) Sub Bidang Kepangkatan
 - 2) Sub Bidang Pengangkatan dan Pemberhentian
 - 3) Sub Bidang Pemindahan

Gambar 2.1
BAGAN SUSUNAN ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN,
KABUPATEN SUKOHARJO



3 Tugas Dan Fungsi

(1) Badan

Badan mempunyai tugas membantu Bupati merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang manajemen kepegawaian yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis yang terkait dengan perencanaan aparatur, mutasi aparatur, pengembangan sumber daya manusia serta data dan pembinaan aparatur;
- b. pelaksanaan kebijakan yang terkait dengan perencanaan aparatur, mutasi aparatur, pengembangan sumber daya manusia serta data dan pembinaan aparatur
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan yang terkait perencanaan aparatur, mutasi aparatur, pengembangan sumber daya manusia serta data dan pembinaan aparatur;
- d. pelaksanaan administrasi yang terkait dengan perencanaan aparatur, mutasi aparatur, pengembangan sumber daya manusia serta data dan pembinaan aparatur;
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud, Kepala Badan mempunyai rincian tugas sebagai berikut

:

- a. Merumuskan program kerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan;
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan pelatihan;
- c. Membina kinerja aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan;
- d. Mengarahkan pelaksanaan program kerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan;
- e. Menyelenggarakan program kerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan;
- f. Mengevaluasi hasil pelaksanaan program kerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan; dan
- g. Melaporkan pelaksanaan program kerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan kepada Bupati;

(2) Sekretariat

Sekretariat berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris Badan. Sekretariat Badan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian bagian perencanaan, umum dan kepegawaian serta keuangan; Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat Badan mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan rumusan kebijakan teknis yang berkaitan dengan perencanaan, umum dan kepegawaian, serta keuangan;
- b. Penyiapan rencana dan program kerja yang berkaitan dengan perencanaan, umum dan kepegawaian, serta keuangan;

- c. Penyiapan pengendalian yang berkaitan dengan perencanaan, umum dan kepegawaian, serta keuangan;
- d. Penyiapan bimbingan yang berkaitan dengan perencanaan, umum dan kepegawaian, serta keuangan,
- e. Pengelolaan administrasi yang berkaitan dengan perencanaan, umum dan kepegawaian, serta keuangan;
- f. Penyiapan fasilitasi Pengelola Informasi dan Dokumen (PID); dan g. Penyiapan dan pelaksanaan pengembangan *e-government*.
- g. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana tersebut di atas, Sekretaris Badan mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. merencanakan perumusan kebijakan yang terkait dengan perencanaan keuangan, umum dan kepegawaian ;
- b. membagi tugas program kegiatan yang terkait dengan perencanaan keuangan, umum dan kepegawaian serta keuangan ;
- c. memberi petunjuk program kegiatan yang terkait dengan perencanaan Keuangan, umum dan kepegawaian serta ;
- d. mengatur program kegiatan yang terkait dengan perencanaan Keuangan, umum dan kepegawaian ;
- e. mengevaluasi kegiatan program yang terkait dengan perencanaan 11 dan Keuangan, umum dan kepegawaian ;

- f. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

(3) Bidang Mutasi

Bidang Mutasi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Mutasi dipimpin oleh Kepala Bidang. Bidang Mutasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian mutasi aparatur. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Mutasi mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan rumusan kebijakan teknis yang terkait dengan mutasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional tertentu serta kepangkatan dan pemberhentian
- b. Penyiapan rencana dan program yang terkait dengan mutasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional tertentu serta kepangkatan dan pemberhentian;
- c. Penyiapan pengendalian yang terkait dengan mutasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional tertentu serta kepangkatan dan pemberhentian;
- d. penyiapan bimbingan yang terkait dengan mutasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional tertentu serta kepangkatan dan pemberhentian;
- e. pengelolaan administrasi yang terkait dengan mutasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional tertentu serta kepangkatan dan pemberhentian.

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud kepala bidang mutasi aparatur mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. merencanakan perumusan kebijakan yang terkait dengan mutasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional tertentu serta kepangkatan dan pemberhentian;
- b. membagi tugas program yang terkait dengan mutasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional tertentu serta kepangkatan dan pemberhentian;
- c. memberi petunjuk program yang terkait dengan mutasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional tertentu serta kepangkatan dan pemberhentian;
- d. mengatur program yang terkait dengan mutasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional tertentu serta kepangkatan dan pemberhentian;
- e. mengevaluasi kegiatan program yang terkait dengan mutasi jabatan pimpinan tinggi, administrasi dan fungsional tertentu serta kepangkatan dan pemberhentian; dan
- f. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

(4) Bidang Pengembangan Pendidikan Dan Pelatihan
Bidang Pengembangan Pendidikan Dan Pelatihan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Pengembangan Pendidikan Dan Pelatihan dipimpin oleh Kepala Bidang.

Bidang Pengembangan Pendidikan Dan Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian pengembangan sumber daya manusia; dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud bidang pengembangan sumber daya manusia mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan rumusan kebijakan yang terkait dengan program dan evaluasi pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional, dan pengembangan kompetensi teknis;
- b. Penyiapan rencana dan program yang terkait dengan program dan evaluasi pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional, dan pengembangan kompetensi teknis
- c. penyiapan pengendalian yang terkait dengan program dan evaluasi pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional, dan pengembangan kompetensi teknis;
- d. penyiapan bimbingan yang terkait dengan program evaluasi pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional, dan pengembangan kompetensi teknis;
- e. pengelolaan administrasi yang terkait dengan program dan evaluasi pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional, dan pengembangan kompetensi teknis;

- f. Penyiapan rumusan kebijakan teknis yang terkait dengan formasi, pengadaan dan penataan, serta pengembangan karier dan kompetensi;
- g. Penyiapan rencana dan program yang terkait dengan formasi, pengadaan dan penataan, serta pengembangan karier dan kompetensi;
- h. Penyiapan pengendalian yang terkait dengan formasi, pengadaan dan penataan, serta pengembangan karier dan kompetensi;

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud kepala Bidang Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan perumusan kebijakan yang terkait dengan program dan evaluasi pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional serta pengembangan kompetensi teknis;
- b. Membagi tugas program yang terkait dengan program dan evaluasi pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional serta pengembangan kompetensi teknis;
- c. Memberi petunjuk program yang terkait dengan program dan evaluasi pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional serta pengembangan kompetensi teknis;
- d. Mengatur program yang terkait dengan program dan evaluasi pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional serta pengembangan kompetensi teknis;

- e. Mengevaluasi kegiatan program yang terkait dengan program dan evaluasi pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional serta pengembangan kompetensi teknis;
- f. Merencanakan perumusan kebijakan formasi, pengadaan dan penataan, serta pengembangan karier dan kompetensi;
- g. Membagi tugas program formasi, pengadaan dan penataan, serta pengembangan karier dan kompetensi;
- h. Memberi petunjuk program formasi, pengadaan dan penataan, serta pengembangan karier dan kompetensi;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

(5) Bidang Pembinaan Dan Informasi Data Aparatur Bidang Pembinaan Dan Informasi Data Aparatur berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Bidang Data dan Pembinaan Aparatur dipimpin oleh Kepala Bidang. Bidang Data dan Pembinaan Aparatur mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan dan pengendalian data dan pembinaan aparatur;

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Data dan Pembinaan Aparatur mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan rumusan kebijakan teknis yang terkait dengan data dan informasi serta pembinaan aparatur dan evaluasi kinerja;

- b. Penyiapan rencana dan program yang terkait dengan data dan informasi serta pembinaan aparatur dan evaluasi kinerja;
- c. Penyiapan pengendalian yang terkait dengan data dan informasi serta pembinaan aparatur dan evaluasi kinerja;
- d. Penyiapan bimbingan yang terkait dengan data dan informasi serta pembinaan aparatur dan evaluasi kinerja;
- e. Pengelolaan administrasi yang terkait dengan data dan informasi serta pembinaan aparatur dan evaluasi kinerja;
- f. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud Kepala Bidang Data dan Pembinaan Aparatur mempunyai rincian tugas sebagai berikut:

- a. merencanakan perumusan kebijakan yang terkait dengan data dan informasi serta pembinaan aparatur dan evaluasi kinerja;
- b. membagi tugas program yang terkait dengan data dan informasi serta pembinaan aparatur dan evaluasi kinerja;
- c. memberi petunjuk program yang terkait dengan data dan informasi serta pembinaan aparatur dan evaluasi kinerja;
- d. mengatur program yang terkait dengan data dan informasi serta pembinaan aparatur dan evaluasi kinerja;
- e. mengevaluasi kegiatan program yang terkait dengan data dan informasi serta pembinaan aparatur dan evaluasi kinerja; dan

- f. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

A. Sumber Daya Perangkat Daerah

1) Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo Dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan Visi, Misi yang ditetapkan, didukung oleh 40 orang pegawai, yang terbagi secara hierarkhis sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya antara lain :

Kepala Badan (Eselon II) membawahi 1 orang Sekretaris dan 3 orang Kepala Bidang (Eselon III.a dan III.b) sebagai pelaksana teknis.

1. Sekretaris membawahi 2 orang Kepala Sub Bagian dan masing-masing Kepala Bidang membawahi 3 orang Kepala Sub Bidang.
2. Kepala Sub Bagian maupun kepala Sub Bidang dibantu staf dimana masing-masing jumlahnya tidak sama tergantung dengan beban kerja dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya akan diuraikan potensi sumber daya manusia di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo, sebagai berikut :

a. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai :

Kualifikasi pendidikan formal pegawai di Badan Kepegawaian , Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo bervariasi mulai dari SLTA sampai S.2 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	S2	14	10	4
2	S1	15	8	7
3	DIII	5	4	1
4	SLTA	6	4	2
5	SLTP	-	-	-
Jumlah		40	26	15

b. Berdasarkan Pangkat, Gol/Ruang :

Tabel 2.2

No	Pangkat/Gol	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	I	-	-	-
2	II	4	4	-
3	III	28	14	14
4	IV	8	8	-
Jumlah		40	24	14

c. Berdasarkan Diklat Penjenjangan :

Tabel 2.3

No	Jenis Diklat	Jumlah	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	Diklatpim I	-	-	-
2	Diklatpim II	-	-	-
3	Diklatpim III	6	6	-
4	Diklatpim IV	11	9	2
Jumlah		17	15	2

2) Sumber Daya Modal**Tabel 2.4**

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1	2	3	4
1	Station Wagon	3	Baik
2	Kendaraan bermotor penumpang lainnya (dst)	3	Baik
3	Sepeda motor	26	Baik
4	Mesin ketik manual portable (11-13 Inchi)	1	Baik
5	Mesin ketik listrik	4	Baik
6	Mesin ketik lainnya	2	Baik
7	Rak Besi	3	Baik
8	Rak Kayu	2	Baik
9	Filling Cabinet Besi	12	Baik
10	Brandkas	2	Baik
11	Buffet	13	Baik
12	Lemari Katalog	4	Baik
13	Lemari Kaca	2	Baik
14	CCTV - Camera Control Television System	2	Baik
15	Alat Penghancur kertas	1	Baik
16	Papan Pengumuman	1	Baik
17	Alat Kantor Lainnya	6	Baik
18	Meja Rapat	11	Baik
19	Meja Telepon	6	Baik
20	Kursi Putar	5	Baik
21	Sofa	14	Baik
22	Alat Pembersih Lainnya	1	Baik
23	Lemari Es	2	Baik
24	AC Window	5	Baik

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
25	Televisi	7	Baik
26	Microphone	2	Baik
27	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1	Baik
28	Meja Kerja Pejabat Eselon III	4	Baik
29	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	13	Baik
30	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	34	Baik
31	Meja Tamu Biasa	6	Baik
32	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	4	Baik
33	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	52	Baik
34	Kursi Hadap Depan Meja Kerja Pejabat Eselon II	1	Baik
35	Kursi Hadap Depan Meja Kerja Lainnya	58	Baik
36	Kursi Tamu di Depan Ajudan	2	Baik
37	Lemari Buku Arsip untuk Arsip Dinamis	8	Baik
38	Set Studio Light Signal	1	Baik
39	Peralatan Studio audio lainnya	3	Baik
40	Tripod Camera	1	Baik
41	Camera Conference	1	Baik
42	Alat Studio Video Lainnya	2	Baik
43	Mesin Barcode	5	Baik
44	Handy Talky (HT)	5	Baik
45	Wireless Amplifier	1	Baik
46	Switcher Manual	9	Baik
47	Personal Computer	1	Baik
48	Dispencer	5	Baik
49	Metal Detector	2	Baik

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
50	Komputer Jaringan Lainnya	2	Baik
51	P.C Unit	21	Baik
52	Laptop / Note Book	53	Baik
53	CPU (Peralatan Mainframe)	1	Baik
54	Serial Printer	2	Baik
55	Peralatan Mainframe Lainnya	1	Baik
56	Scanner (Peralatan Mini Komputer)	2	Baik
57	Speaker Komputer	5	Baik
58	Peralatan Mini computer lainnya	2	Baik
59	Monitor	2	Baik
60	Printer (Peralatan Personal Komputer)	34	Baik
61	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	1	Baik
62	CAT 6 Cable	8	Baik
63	Kabel UTP	1	Baik
64	Ilmu Pengetahuan Umum	57	Baik
65	Ilmu Perpustakaan	4	Baik
66	Buku Ilmu Bahasa Lain-lain	32	Baik
67	Buletin	2	Baik

3.1 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

3.1.1 Kinerja Umum

Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan secara umum adalah sebagai fungsi penunjang urusan pemerintahan. Adapun Fungsi ini dilaksanakan oleh Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan, Badan Keuangan Daerah, Inspektorat, DPMPSTP, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan

Pelatihan, 12 Kecamatan dan 17 Kelurahan. Adapun capaian kinerja umum Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo selama kurun waktu 2016-2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.5

Indikator	Satuan	Capaian Kerja Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020
Prosentase pelaksanaan Diklat sesuai dengan kebutuhan diklat	persen	100	100	80	85	83
Prosentase penempatan pejabat struktural yang sesuai dengan jabatan yang tersedia	persen	80	80	80	99	60
Persentase kelengkapan data pegawai	persen	100	100	100	100	100
Nilai AKIP	persen	-	-	-	49,64	66,56

Beberapa capaian indikator kinerja utama yang perlu mendapatkan perhatian antara lain masih kurangnya penempatan pejabat struktural yang sesuai dengan jabatan yang tersedia

3.1.2 Kinerja Khusus

Dalam melaksanakan kinerja utama BKPP menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik secara vertikal maupun horizontal.

Dengan menampilkan data-data pegawai secara actual setiap bulan dalam bentuk profil yang terintegrasi dengan data-data secara online.

Dalam melaksanakan tugasnya Pemerintah Kabupaten Sukoharjo didukung oleh aparatur sebanyak 7.360 orang Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun struktur pegawai menurut Golongan secara rinci adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6

Data Pegawai Kabupaten Sukoharjo Tahun 2016 - 2021

DATA KEPEGAWAIAN	TAHUN					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gol IV/a - IV/d	3894	3441	3196	2895	2570	2449
Gol III/a - III/d	4069	3553	3472	3753	3617	3851
Gol II/a - II/d	1374	1233	1064	992	894	982
Gol I/a - I/d	177	136	105	97	82	78
Data Jumlah Pegawai	9514	8363	7837	7737	7163	7360

Gambaran tentang unsur staf yang memiliki kualifikasi SDM yang relatif memadai, yang mampu mendukung dalam melaksanakan tugas dan fungsinya unit kerja pada Pemerintah Kabupaten Sukoharjo, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.7
Jumlah Pegawai Menurut Pendidikannya di
Kabupaten Sukoharjo Tahun 2016-2021

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah/Tahun					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	SD	69	59	55	49	47	45
2	SLTP	211	173	158	144	135	129
3	SLTA	1464	1358	1220	1087	993	936
4	Diploma (D1, D2, dan D3)	1402	1426	1329	1269	1180	1293
5	S1	5529	4633	4374	4494	4158	4312
6	S2/S3	839	714	701	694	650	645

Dalam usaha meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, telah diberikan kesempatan yang luas kepada para pegawai untuk meningkatkan profesionalisme melalui pendidikan formal maupun pendidikan nonformal serta pelatihan-pelatihan. Sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.8
Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat Struktural di
Kabupaten Sukoharjo Tahun 2016-2021

No	Diklat	Tahun					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Diklatpim Tk II	7	4	0	3	2	0
2	Diklatpim Tk III	9	14	3	2	8	5

3	Diklatpim Tk IV	50	51	32	30	0	32
---	-----------------	----	----	----	----	---	----

Berbagai macam jenis pendidikan dan latihan teknis maupun fungsional terus dilaksanakan dalam upaya meningkatkan ketrampilan teknis jabatan-jabatan tertentu. Belum banyak jenis pendidikan dan latihan teknis maupun fungsional yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sukoharjo. Hal tersebut dikarenakan masih terbatasnya anggaran yang dimiliki. Selengkapnya jenis dan jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan dan Pelatihan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.9
Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat Fungsional di Kabupaten Sukoharjo Tahun 2016-2021

No	Diklat	Tahun					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Diklat Teknis Fungsional	-	1015	214	214	30	2
2	Diklat Pra Jabatan Gol II	-	-	144	60	-	164
3	Diklat Pra Jabatan Gol III	-	-	-	352	-	251

3.1.3 Analisis Kinerja Renstra 2016 - 2021

Kinerja Renstra Perangkat Daerah 2016 – 2021 menggambarkan perkembangan kinerja kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo selama tahun 2016 - 2021 sebagaimana tertuang pada Lampiran I.1. Dari hasil analisis kinerja secara umum Renstra 2016 – 2021 telah sesuai dengan target Renstra 2016 – 2021. Dengan hasil capaian kinerja rata-rata mencapai lebih dari 70%.

3.1.4 Analisis Pendanaan Renstra 2016 - 2021

Berdasarkan hasil analisis pendanaan (anggaran dan realisasi) Perangkat daerah tiap program/Kegiatan pada pelaksanaan renstra 2016 – 2021, anggaran cenderung meningkat setiap tahun, sebagaimana tertuang pada Lampiran I.2. Dari perhitungan kemampuan pendanaan Rencana dari tahun 2016 – 2021 belum memenuhi sepenuhnya kegiatan yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan , pada khususnya tentang keikursertaan PNS Kabupaten Sukoharjo dalam mengikuti Diklat Kepemimpinan. Terlihat dari data yang ada jumlah Pejabat Struktural yang menduduki Jabatan Eselon II belum mencapai 50% yang telah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat II.

3.2 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Tantangan yang ada pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan Kabupaten Sukoharjo untuk 5 (lima) tahun kedepan adalah:

1. Perubahan dan perkembangan peraturan perundangan bidang kepegawaian yang harus disikapi secara cepat dan tepat;
2. Pengisian jabatan berdasarkan Undang-undang No. 5/2014 tentang ASN;
3. Peningkatan dan pengendalian kinerja dan disiplin Pegawai ASN;
4. Peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai untuk peningkatan pelayanan publik;

Peluang yang dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan kedepan adalah:

- a. Adanya potensi Sumber Daya Aparatur yang dapat dikembangkan dalam penataan personil;
- b. Adanya kebijakan untuk melakukan pembinaan, pengembangan dan pengawasan kepada aparatur agar pegawai berdisiplin dan profesional;
- c. Adanya kebijakan pemerintah untuk mengembangkan dan mengelolapegawai yang profesional dalam penataan manajemen pegawai;
- d. Sistem teknologi informasi komputerisasi yang mendukung pelayanan yang prima, cepat dan tepat.

PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN PD

Indikator Sasaran		Target tahunan					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
Indikator	Satuan	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tercapainya pelaksanaan Diklat sesuai dengan kebutuhan Diklat	%	40	60	80	90	100	100	80	85	84	82.75	250%	133%	106%	94%	83%
Tercapainya penempatan pejabat struktural yang sesuai dengan jabatan yang tersedia	%	80	83	85	87	90	80	80	99	91	60	100%	96%	116%	104%	67%
Tercapainya kelengkapan data pegawai	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 2.11

ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PD

No	Nama Program/Kegiatan	Anggaran pada tahun ke (000)					Realisasi Anggaran pada Tahun ke- (000)					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Anggaran	Realisasi	
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1	2	6	7	8	9	10													
1	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN																		
1.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	6.700	6.700	6.157	4.808	4.808	5.225	4.571,06	5.925,5	4.179,6	4.104,6	78%	68%	96%	87%	85%	-0,06	-0,04712	
1.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	72.300	30.000	35.000	35.000	35.000	27.309,496	27.735,463	28.255,525	27.453,239	25.125,25	38%	92%	81%	78%	72%	-0,14	-0,01653402	
1.3	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	134.190	134.190	109.340	141.175	168.175	129.390	119.190	119.215	140.625	153.535	96%	89%	109%	100%	91%	0,05	0,034812	

RENSTRA BKPP 2021-2026

1.4	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	-	-	52.333	-	-	-	-	50.015	-				96%				
1.5	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	-	-	-	-	-	-	-										
1.6	Penyediaan Alat Tulis Kantor	56.000	50.008	52.333	49.409	63.533	49.600	49.912	50.015,5	49.409	62.110	89%	100%	96%	100%	98%	0,03	0,034811714
1.7	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	60.820	58.070	54.745	54.745	54.745	48.549	58.025	54.578	54.174,7	54.744,8	80%	100%	99%	100%	-0,02	0,024313	
1.8	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	-	-		-													
1.9	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	1.250	2.000	-	-		1.250		-	-		100%	0%				-1,00	-1
1.10	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	28.320	38.346	21.800	22.150	176.559	26.082	36.820	19.520	20.706,5	156.505	92%	96%	90%	93%	89%	0,44	0,430993
1.11	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	8.000	8.840	5.680	4.850	4.850	8.000	6.483,3	5.093,3	4.717,3	4.220	100%	73%	90%	97%	87%	-0,10	-0,12008

RENSTRA BKPP 2021-2026

1.1 2	Penyediaan Makanan dan Minuman	48.975	32.988	42.930	42.930	56.560	41.713	29.024	32.692	33.386	43.620	85%	88%	76%	78%	77%	0,03	0,008981
1.1 3	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Keluar Daerah	69.025	77.452	84.900	164.120	179.248	68.757,463	77.191,1	84.899,9	163.915,98	172.478,9	100%	100%	100%	100%	96%	0,21	0,201941211
2	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR																	
2.1	Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	-	237.025	-	359.375	578.750	-	233.805,5	-	356.700	562.400		99%		99%	97%		
2.2	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	103.025	67.525	62.975	6.859	768.150	100.348	66.136	60.665,5	6.859	731.884,1	97%	98%	96%	100%	95%	0,49	0,487944
2.3	Pengadaan Mebelair	107.325		8.070	-		103.625		5.950			97%		74%			-1,00	-1
2.4	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas /Operasional	122.828	145.016	121.916	143.716	168.714	118.879,338	144.492,443	121.772,789	143.386,27	154.715,246	97%	99,6%	100%	99,8%	92%	0,07	0,054109
2.5	Pemeliharaan Rutin/Berkala Perlengkapan Gedung Kantor	5.000	5.000.	5.000	5.000.	5.000	4.998	4.975	4.995	5.000.	5.000	100%	99,5%	100%	100,0%	100%	-	

RENSTRA BKPP 2021-2026

2.6	Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor	20.450	25.448	22.948	22.948	28.948	20.441	25.448	22.948	22.948	28.948	100%	100,0%	100%	100,0%	100%	0,07	0,07207
2.7	Pemeliharaan Rutin/Berkala Mebelair	1.500	1.500	1.500	1.500.	1.500	1.492	1.500	1.500	1.500	1.496	99%	100,0%	100%	100,0%	100%	-	
3	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR																	
3.1	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Perlengkapannya	9.450	7.990	11.813	12.600	25.650	9.450	7.990	11.812,5	12.250	-	100%	100,0%	99,9%	97,2%	0%	0,22	-1
4	PROGRAM PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA APARATUR																	
4.1	Studi Banding	12.000	13.571	15.000	15.000	-	11.990	12.625	14.418,2	-		99,92%	93,0%	96%	0,0%		-1,00	-1
4.2	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD	-	-	382.608	3.812,136	34.629		-	372.981	3.799.442,05	18.033,5			97%	99,7%	52%		
4.3	Bimbingan Teknis Pembinaan Administrasi Kepegawaian	-	-			220.225		-			217.591					99%		

RENSTRA BKPP 2021-2026

5	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN																	
5.1	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	5.500	4.071	4.879	5.000	4.751	4.900	4.071	4.878,75	4.936	4.718,9			98,7%	99%	-0,03	-	0,007503603
5.2	Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	4.675	4.509,5	4.920	4.936	-		98%	98,7%	0%	-		
5.3	Penyusunan Pelaporan Akhir Tahun	4.500	4.500	5.000	5.000	5.000	3.045	4.045	3.840	4.255	3.807		77%	85,1%	76%	0,02	0,045681	
6	PROGRAM PERENCANAAN SKPD																	
6.1	Penyelenggaraan Forum SKPD	13.906	10.646	13.390	19.743	20.143	10.743	10.645,5	13.390	19.743	19.720,4		100%	100,0%	98%	0,08	0,129167	
6.2	Penyusunan Dokumen Perencanaan	10.000	9.882	10.000	10.730	18.300	8.887	8.689	9.896	10.588,8	10.579		99%	98,7%	58%	0,13	0,035471	

RENSTRA BKPP 2021-2026

7	PROGRAM PENDIDIKAN KEDINASAN																	
7.1	Pendidikan Penjenjangan Struktural	1.413.175	1.874.759	974.604	900.726	477.362	1.333.868,705	1.811.201,449	941.373,031	871.090,598	407.717,250			97%	96,7%	85%	-0,20	-0,21105
8	PROGRAM PEMBINAAN DAN PENGEMBAN GAN APARATUR																	
8.1	Penyusunan Rencana Pembinaan Karier PNS	287.750	270.787	259.860	192.605	181.130	245.225,478	230.760,712	245.865,287	165.423,5	168.365,5			95%	85,9%	93%	-0,09	-0,07245
8.2	Seleksi Penerimaan PNS	247.383	129.994	893.364	894.046	1.364.520	51.454,430	84.374,710	578.937,534	408.877,978	1.022.851,089			65%	45,7%	75%	0,41	0,818352
8.3	Penempatan PNS	62.758	66.827	65.990	58.000	58.000	38.247,650	38.128,410	51.553,7	38.511,4	41.004,840			78%	66,4%	71%	-0,02	0,014019
8.4	Pembangunan /Pengembang an Sistem Informasi Kepegawaian Daerah	50.000	57.443	106.175	96.998	100.000	46.420,8	53.367,95	105.672,14	94.599,2	54.130,901			99,5%	97,5%	54%	0,15	0,031209
8.5	Proses Penanganan Kasus-kasus Pelanggaran Disiplin PNS	95.332	95.000	60.000	69.996	88.586	61.727,239	76.665,45	58.123,4	68.778,1	79.756,9			97%	98,3%	90%	-0,01	0,052588

RENSTRA BKPP 2021-2026

8.6	Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN	-	-	-														
8.7	Penyelenggaraan Diklat Teknis, Fungsional dan Kepemimpinan	1.291.828	1.787.499	832.046	1.101.362	1.016.012	1.266.852,431	1.740.112,708	808.833,056	1.079.808,416	999.920,565			97%	98,0%	98%	-0,05	-0,04622
8.8	Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	75.000	231.064	106.798	126.480	196.400	65.915,8	209.926,3	102.113,5	117.090,8	173.799,8			96%	92,6%	88%	0,21	0,213981
8.9	Kenaikan Pangkat Non Fungsional	130.000	102.990	97.205	94.999	83.474	115.744,288	83.332,55	93.432	88.624,7	71.107			96%	93,3%	85%	-0,08	-0,09284
9.10	Kenaikan Pangkat Fungsional	170.000	158.197	116.000	120.000	90.300	160.605,29	141.168,15	105.721,05	115.145,898	74.721,8			91%	96,0%	83%	-0,12	-0,1419
9.11	Impasing Gaji	16.000	-	18.900	22.998	-	9.023,2	-		22.964				0%	99,9%		-1,00	-1
8.12	Kenaikan Gaji Berkala	43.000	38.135	25.000	24.999	24.999	41.489,9	33.350	24.800	24.149	24.029,5			99%	96,6%	96%	-0,10	-0,10348
8.13	Pengangkatan dalam Jabatan	467.786	550.185	438.900	618.132	1.147.016	399.486,6	267.398,68	314.601,528	436.212,216	516.795,544			72%	70,6%	45%	0,20	0,052842
8.14	Pembinaan Administrasi Kepegawaian	24.337	359.079	136.320	223.550	783.816	226.723,55	329.772,55	130.397,12	203.412,45	537.3813			96%	91,0%	69%	1,00	0,188385
8.15	Penyusunan Tata Naskah/File Pegawai	35.000	50.000	35.000	54.000	54.000	22.620,55	33.143,25	34.261,4	52.556,7	17.579,8			98%	97,3%	33%	0,09	-0,04917

RENSTRA BKPP 2021-2026

8.1 6	Penyusunan Formasi Pegawai	35.000	52.500	45.070	86.816	86.606	29.156	45.226,7 34	43.281, 46	79.326,5 11	82.261,5 1			96%	91, 4%	95 %	0,20	0,230534
8.1 7	Penyusunan Peta Jabatan	30.000	34.000	17.500	14.000	14.000	27.719,8	23.115	15.917	11.409,9 5	10.295,7 5			91%	81, 5%	74 %	-0,14	-0,1797
8.1 8	Pengelolaan Administrasi Pensiun dan Pemberhentian PNS	153.36 3	191.03 1	186.07 5	185.000	185.158	133.261, 32	177.597, 5	174.065	182.088, 25	164.599, 727			94%	98, 4%	89 %	0,04	0,043146
8.1 9	Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Daerah	117.00 0	133.97 2	72.500	70.000	72.875	106.693, 3	123.856, 5	71.728, 8	69.854,1 52	70.075,2 50			99%	99, 8%	96 %	-0,09	-0,08064

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU - ISU STRATEGIS

PERANGKAT DAERAH

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Isu - Isu Strategis adalah kondisi atau hal yang diperhatikan dalam perencanaan pembangunan selama 5 (Lima) tahun dalam melaksanakan atau menyelenggarakan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Analisa isu - isu strategis di identifikasikan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam menjalankan pemerintahan ada berbagai permasalahan, sebagai berikut :

a. Sekretariat

1. Masih kurangnya sumber daya yang proporsional dan keterampilan pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo sehingga kegiatan administrasi perkantoran belum terlaksana secara maksimal;
2. Belum terlaksananya Standart Pelayanan Minimal dalam proses pelayanan administrasi kepegawaian.p

b. Bidang Pembinaan dan Informasi Data Aparatur

1. Masih kurangnya pemahaman pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan kepegawaian.

c. Bidang Mutasi

1. Kurangnya personil PNS yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti Seleksi Terbuka JPT sehingga pelaksanaan seleksi terbuka kurang optimal;
2. Kenaikan jabatan fungsional maupun pengangkatan dalam jabatan fungsional masih belum memenuhi persyaratan sesuai peraturan;
3. Belum terpenuhinya kebutuhan ASN karena formasi yang ditetapkan oleh Kemenpan RB tidak sebanding dengan formasi yang diusulkan.

d. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

1. Masih kurangnya pengetahuan PNS akan pentingnya pengembangan kompetensi melalui Diklat Teknis, sehingga peserta yang mengikuti diklat teknis kadang belum sesuai sasaran;
2. Anggaran yang terbatas sehingga pengadaan dan penyelenggaraan Diklat Manajerial dan Fungsional belum bisa mengakomodasi seluruh PNS di Kabupaten Sukoharjo.

3.2. TELAAH VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH

Dalam melaksanakan kegiatan pembangunan yang ada di Kabupaten Sukoharjo, agar lebih terarah dan berhasil guna serta berdaya guna, maka pemerintah bersama-sama masyarakat Kabupaten Sukoharjo telah menetapkan visi, misi dan strategi dalam mencapai tujuannya yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021 - 2026.

a. VISI

Visi pembangunan Kabupaten Sukoharjo tahun 2021-2026 merupakan implementasi dari visi Bupati dan Wakil Bupati Sukoharjo periode tahun 2021-2026 yaitu:

“Terwujudnya Masyarakat Sukoharjo Yang Lebih Makmur”

Visi pembangunan daerah Kabupaten Sukoharjo tahun 2021-2026 merupakan keberlanjutan dari cita-cita pembangunan Kabupaten Sukoharjo tahun 2016-2020.

Mengandung arti bahwa dalam lima tahun ke depan masyarakat Kabupaten Sukoharjo akan tercipta kondisi sejahtera, terpenuhi seluruh kebutuhan hidupnya baik sosial maupun ekonomi, secara lahir maupun batin. MAKMUR juga merupakan motto atau slogan Kabupaten Sukoharjo yaitu **“Maju, Aman, Konstitusional, Mantap, Unggul, dan Rapi”**.

b. MISI

Dalam rangka upaya menuju pencapaian visi pembangunan daerah Kabupaten Sukoharjo tahun 2021-2026, ditetapkan misi pembangunan daerah yang dapat teroptimalisasi dengan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yaitu **“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Melalui Percepatan Reformasi Birokrasi”**.

Misi ini bertujuan untuk semakin mempercepat implementasi reformasi birokrasi secara optimal, yang pada periode sebelumnya telah terwujud dalam membaiknya tata kelola pemerintahan Kabupaten Sukoharjo.

Reformasi birokrasi yang diharapkan kedepan adalah pada tiga dimensi utama yaitu pelayanan publik yang semakin dinamis, efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan, kapasitas kelembagaan, serta manajemen sumber daya manusia aparatur yang semakin baik. Pelayanan publik yang dinamis diwujudkan dengan membangun open government dan pemerintahan yang responsif. Open government dilakukan dengan perkuatan keterbukaan informasi publik, transparansi, partisipasi publik dalam penyelenggaraan pemerintahan, serta meningkatkan komunikasi dan serapan aspirasi publik.

Sedangkan pemerintahan yang responsif tercermin dalam respon pemerintah kabupaten dalam menghadapi aduan dan persoalan riil masyarakat, dengan cepat dan tepat, baik dalam bentuk kebijakan maupun kegiatan. Pelayanan publik yang dinamis, terbuka, dan responsif diikat dalam satu tagline pelayanan yang mudah, murah, cepat, serta didukung inovasi dan teknologi informasi.

Efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan tergambarkan dalam proses perencanaan, penganggaran, serta evaluasi pembangunan yang akuntabel. Manajemen pembangunan Kabupaten Sukoharjo kedepan tidak

hanya fokus pada kerja tetapi kinerja, dan berorientasi pada hasil (*outcome*). Untuk itu perlu juga dilakukan pengawasan dalam prosesnya, sejak dimulainya proses perencanaan, implementasi hingga evaluasi.

Agar dapat melaksanakan manajemen pemerintahan yang baik dan bersih maka dibutuhkan kelembagaan/organisasi yang tepat dan didukung dengan penataan sistem manajemen sumberdaya manusia aparatur yang baik. Manajemen sumber daya manusia aparatur yang baik terejawantahkan dalam bentuk integritas aparatur yang dibangun melalui kompetensi dan etika menuju integritas pribadi dan institusi, mendorong birokrasi yang inovatif, dan dijamin dalam *quality assurance* aparatur.

Tabel 3.2.1

Telaah Visi, Misi dan Program KDH / WKDH

Visi / Misi Program Kerja KDH/WKDH	Tupoksi PD	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
Terwujudnya Sukoharjo Yang Lebih Makmur			
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Melalui Percepatan Reformasi Birokrasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan Fungsi : Penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan • Tugas : membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan, pembinaan, informasi data dan mutasi pegawai yang menjadi kewenangan daerah 	Belum optimalnya kinerja ASN	Faktor Penghambat : <ul style="list-style-type: none"> • Belum optimalnya kapasitas SDM ASN dalam pelayanan Faktor Pendorong : <ul style="list-style-type: none"> • Dukungan sarana dan prasarana serta anggaran untuk pengembangan kompetensi dasar

Tabel 3.2.2

Telaah Visi, Misi dan Program Unggulan KDH/WKDH

Visi / Misi Program Kerja/ Program Unggulan KDH/WKDH	Tupoksi PD	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
<p>Reformasi Birokrasi yang dinamis berbasis teknologi informasi dan sistem layanan terintegrasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan Fungsi : Penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan • Tugas : membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan, pendidikan dan pelatihan, pembinaan, informasi data dan mutasi pegawai yang menjadi kewenangan daerah 	<p>Belum optimalnya kinerja ASN</p>	<p>Faktor Penghambat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Belum optimalnya kapasitas SDM ASN dalam pelayanan <p>Faktor Pendorong :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dukungan sarana dan prasarana serta anggaran untuk pengembangan kompetensi dasar

3.3. TELAHAH RENSTRA KEMENTERIAN DALAM NEGERI

Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo harus disinkronkan dan sinergi dengan Renstra Badan Kepegawaian pada tingkat yang lebih atas, sehingga program dan kegiatan yang telah tercantum pada Renstra Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo mengikuti program dan kegiatan pada pusat dan propinsi. Seperti contoh, pada tingkat Pusat dan Provinsi, terdapat kegiatan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan PU-PUNS, maka Kabupaten/Kota diwajibkan untuk menyiapkan kegiatan tersebut sehingga pelayanan antar pusat, provinsi dan kabupaten/kota dapat terintegrasi.

3.4. TELAHAH RENCANA TATA RUANG WILAYAH KABUPATEN SUKOHARJO DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS

1. RTRW (Rencana Tata Ruang dan Wilayah)

Tugas pokok Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan adalah melaksanakan kebijakan daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, sehingga program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo tidak berkaitan dengan Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Sukoharjo.

2. KLHS (Kajian Lingkungan Hidup Strategis)

Seperti halnya dengan Telaahan terhadap Rencana Tata Ruang dan Wilayah Kabupaten Sukoharjo,

karena tugas pokok Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo tidak berkaitan langsung dengan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo dituntut lebih responsif, kreatif dan inovatif dalam menghadapi perubahan-perubahan baik ditingkat lokal, regional dan nasional. Berdasarkan identifikasi permasalahan dan telaahan dari beberapa dokumen perencanaan lainnya, maka isu-isu strategis yang di hadapi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo antara lain :

- a. Belum terpenuhinya proporsionalitas, kuantitas, kualitas, distribusi, dan komposisi SDM aparatur sesuai kebutuhan organisasi dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan;
- b. Belum optimalnya pemenuhan akan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pegawai baik struktural, fungsional maupun teknis dalam rangka peningkatan kualitas kompetensi sumberdaya aparatur;
- c. Masih kurangnya pemahaman pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan kepegawaian;
- d. Belum memiliki Standar Pelayanan Minimal (SPM) untuk kegiatan bidang kepegawaian.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

4.1.1 Tujuan Perangkat Daerah

Dalam rangka mencapai visi dan misi Kabupaten Sukoharjo 2021 -2026 oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo, maka visi dan misi tersebut dirumuskan dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa rumusan tujuan strategis (*strategic goals*) organisasi. Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun kedepan, sehingga dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya yang diformulasikan kedalam tujuan strategis dengan mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki.

Dalam perumusan tujuan strategis juga memungkinkan organisasi untuk mengukur sejauh mana visi misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih telah dicapai. Untuk itu, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur sehingga apa yang menjadi cita-cita Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2021-2026 dapat terwujud.

Selanjutnya dari uraian misi di maksud, maka ditetapkan tujuan yang akan dicapai, sebagai berikut :

Visi : Terwujudnya Sukoharjo yang Lebih Makmur

Misi 1 : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui percepatan Reformasi Birokrasi

Tujuan: Mengimplementasikan Manajemen ASN yang Berdasar Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja yang Diberlakukan secara Adil dan Wajar Dengan Tanpa Diskriminasi

Misi 2 : Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas

Misi 3 : Memperkuat Perekonomian Rakyat yang berdaya saing tinggi

Misi 4 : Memperkuat Pembangunan Infrastruktur berwawasan lingkungan

Misi 5 : Meningkatkan Kualitas Kehidupan Sosial dan Keagamaan

4.1.2 Sasaran Perangkat Daerah

Dalam perumusan sasaran strategis juga memungkinkan organisasi untuk mengukur sejauh mana visi misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih telah dicapai. Untuk itu, setiap sasaran strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (performance indicator) yang terukur sehingga apa yang menjadi cita-cita Bupati dan Wakil Bupati terpilih periode 2021 – 2026 dapat terwujud.

Selanjutnya dari uraian misi di maksud, maka ditetapkan sasaran yang akan dicapai sebagai berikut :

Visi	:	Terwujudnya Sukoharjo yang Lebih Makmur
Misi 1	:	Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik melalui percepatan Reformasi Birokrasi
Tujuan	:	Mengimplementasikan Manajemen ASN yang Berdasar Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja yang Diberlakukan secara Adil dan Wajar Dengan Tanpa Diskriminasi
Sasaran	:	Meningkatkan Kualitas Aparatur dan Pelayanan Publik.
	:	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN
Misi 2	:	Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas
Misi 3	:	Memperkuat Perekonomian Rakyat yang berdaya saing tinggi
Misi 4	:	Memperkuat Pembangunan Infrastruktur berwawasan lingkungan
Misi 5	:	Meningkatkan Kualitas Kehidupan Sosial dan Keagamaan

Tabel 4.1.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Kabupaten Sukoharjo

Tahun 2021-2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN	SATUAN	TARGET KINERJA TUJUAN DAN SASARAN TAHUN KE-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Mengimplementasikan Manajemen ASN yang Berdasar Kualifikasi, Kompetensi, dan Kinerja yang Diberlakukan secara Adil dan Wajar Dengan		Indeks Sistem Merit	Indeks	Kategori I (Buruk)	Kategori II (Kurang)	Kategori II (Kurang)	Kategori II (Kurang)	Kategori III (Baik)	Kategori III (Baik)
	1. Meningkatnya Kualitas Aparatur dan Pelayanan Publik	1) Nilai AKIP	Angka	68 (baik)	69 (baik)	72 (baik)	75 (baik)	78 (sgt baik)	80 (sgt baik)
	2. Meningkatnya Kualitas	1) Persentase Administrasi Kepegawaian Daerah	%	85	87	88,75	90,25	92,50	92,50

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN	SATUA N	TARGET KINERJA TUJUAN DAN SASARAN TAHUN KE-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Tanpa Diskriminasi	Manajemen ASN	2) Persentase Pengembangan ASN	%	75,4	82,75	84,5	86	87	88,5

Tabel 4.1.2

Tujuan, Sasaran dan Indikator yang Berkaitan Kesekretariatan

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Kabupaten Sukoharjo

Tahun 2021 – 2026

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN	SATUA N	TARGET KINERJA TUJUAN DAN SASARAN TAHUN KE-					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang responsif dan akuntabel		Indeks Sistem Merit	Indeks	Kategori I (Buruk)	Kategori II (Kurang)	Kategori II (Kurang)	Kategori II (Kurang)	Kategori III (Baik)	Kategori III (Baik)
	1. Meningkatkan Kualitas Aparatur dan Pelayanan Publik	1) Nilai AKIP	Angka	68 (baik)	69 (baik)	72 (baik)	75 (baik)	78 (sgt baik)	80 (sgt baik)

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1 Strategi

Strategi merupakan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi yang baik melibatkan koordinasi tim kerja, menggunakan faktor pendukung, memanfaatkan peluang dan mengantisipasi hambatan yang mungkin dihadapi agar gagasan terlaksana secara rasional, efisien dalam pendanaan dan mencapai tujuan secara efektif.

Strategi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo merupakan suatu langkah memecahkan permasalahan yang penting dan mendesak untuk segera dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun untuk mewujudkan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Sukoharjo periode 2021-2026.

5.2 Arah Kebijakan

Arah Kebijakan merupakan pedoman pilihan yang dijadikan rumusan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran selama 5 (lima) tahun, yaitu selama periode Renstra BKPP Tahun 2021-2026. Kebijakan ini diarahkan kepada pilihan-pilihan strategis agar selaras dengan RPJMD Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021 - 2026 serta peraturan perundang -undangan yang berlaku.

Arah kebijakan BKPP Kabupaten Sukoharjo untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Renstra tahun 2021-2026 adalah:

a. Mengembangkan manajemen ASN untuk menuju merit system pengelolaan kepegawaian. Manajemen ASN merupakan sistem pengkaderan atau perencanaan suksesi (*succession planning*) pejabat tinggi yang berbasis pada aspek potensi dan kompetensi serta ukuran obyektif lainnya. Tujuan sistem ini adalah untuk mendapatkan kandidat yang memenuhi uji persyaratan jabatan dan memiliki minat mengisi posisi jabatan tertentu dalam rangka menjamin ketersediaan dan keberlangsungan penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Tes kompetensi dan menjadi langkah awal dalam penyediaan database profil kompetensi calon dan pejabat ASN yang menjadi dasar penerapan sistem kaderisasi pejabat ASN, pengelolalan pola karir, menjadi dasar dalam penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif dan berbasis merit system untuk mewujudkan ASN yang profesional, bersih, berintegritas dan melayani. Manajemen ASN juga menjadi pioner dalam menjaring data pegawai yang siap menjadi kader dalam menduduki suatu jabatan tertentu sesuai formasi yang ada dan mengisi kekosongan jabatan pada masa mendatang. Peta jabatan menjadi semakin mantap dengan ketersediaan aparatur yang memadai dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan;

b. Mengembangkan potensi aparatur agar lebih kompeten dan memiliki daya bersaing. Pengembangan potensi aparatur berdasarkan hasil seleksi yaitu pengembangan kandidat yang telah masuk seleksi untuk memenuhi

kebutuhan aparatur di masa mendatang. Juga dilakukan monitoring melekat dan berkelanjutan dalam pengelolaan kompetensi dan keterkaitan dengan pengisian jabatan;

c. Perencanaan pegawai. Perencanaan kebutuhan pegawai berbasis *human capital* yang harus mampu mempertemukan rencana organisasi dengan kebutuhan pegawai dan memetakan secara akurat kompetensi yang diperlukan untuk membangun organisasi. Karena keberhasilan organisasi tidak terlepas dari keunggulan aparatur yang bertindak sebagai pemikir, perencana dan pelaksana. Input aparatur yang baik dapat diperoleh dari perencanaan kebutuhan yang baik melalui penyusunan proyeksi kebutuhan pegawai;

d. Pelaksanaan penempatan PNS dalam jabatan berdasarkan prinsip **“menempatkan orang yang tepat dalam jabatan yang tepat”**. Penempatan dan distribusi PNS mempertimbangkan hasil pemetaan jabatan dan formasi. Sedangkan penataan dan penempatan dalam jabatan struktural mempertimbangkan rekomendasi hasil pengukuran kompetensi tanpa mengabaikan hak-haknya. Rekomendasi mengacu pada analisis jabatan dan profil kompetensi yang akuntabel terutama menyangkut kualifikasi pendidikan, diklat serta penjurangan minat dan bakat pegawai. Penempatan pegawai sesuai dengan bakat, kemampuan, peminatan pegawai serta kebutuhan instansi;

e. Pelaksanaan sistem promosi terbuka. Undang-undang ASN meletakkan dasar kompetisi terbuka di antara PNS dalam proses pengisian jabatan khususnya dalam mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Pengisian jabatan

dilakukan secara terbuka di antara PNS yang memenuhi syarat jabatan dan standar kompetensi jabatan. Dengan sistem ini, maka PNS yang memenuhi syarat memiliki kesempatan yang sama untuk duduk dalam jabatan baik di pusat maupun di daerah. Kebijakan penerapan sistem pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka pada masa mendatang mempertimbangkan hasil rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara mengenai implementasi merit system;

f. Profesionalisme PNS. Reformasi birokrasi bagi aparatur menuntut peningkatan profesionalisme bagi PNS melalui peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan baik formal dan nonformal, serta pelatihan yaitu diklat dan nondiklat seperti *coaching*, *mentoring* dan *conseling*. Peningkatan profesionalisme melalui diklat dapat dilakukan melalui pengiriman PNS dalam diklat manajerial, diklat teknis/fungsional maupun *sosio cultural*;

g. Penguatan Jabatan Fungsional. Pengembangan organisasi fungsional berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang diarahkan menjadi sumber daya profesional di bidangnya. Pemerintah berupaya agar PNS menduduki jabatan fungsional dan memberdayakan jabatan fungsional tersebut;

h. Penerapan Manajemen Kinerja. Guna mendapatkan informasi mengenai kontribusi PNS terhadap proses penyelenggaraan pemerintahan diperlukan penilaian kinerja yang akurat dan obyektif. Penilaian kinerja yang efektif dapat dimanfaatkan sebagai dasar untuk

mengembangkan pegawai, pemberian kesejahteraan, penilaian kinerja aparatur dan sebagainya. Pemanfaatan hasil penilaian kinerja dilakukan dengan menyusun analisis kesenjangan kinerja. Analisis kesenjangan kinerja merupakan perbandingan kinerja aktual dengan kinerja potensial atau yang diharapkan. Analisa kesenjangan digunakan sebagai alat evaluasi yang menitikberatkan pada kesenjangan kinerja aparatur dengan kinerja yang sudah ditargetkan sebelumnya. Analisis ini juga mengidentifikasi tindakan- tindakan yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan atau mencapai kinerja yang diharapkan pada masa datang. Analisis ini juga memperkirakan waktu, biaya, dan sumberdaya yang dibutuhkan untuk mencapai suatu kinerja yang diinginkan. Sejak undang-undang ASN disahkan, penilaian kinerja dilakukan dengan pengukuran Sasaran Kerja Pegawai sesuai PP Nomor 46 Tahun 2011;

i. Mewujudkan layanan kepegawaian secara *less paper*. Hal ini sebagai tindak lanjut kebijakan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia untuk melaksanakan layanan berbasis digital serta mewujudkan pelayanan yang mudah dan cepat. Layanan dengan konsep *less paper* diterapkan pada layanan kenaikan pangkat PNS dan Pensiun PNS;

j. Meningkatkan mutu layanan publik dengan menerapkan Standart Pelayanan Minimal berdasarkan data kepegawaian terintegrasi berbasis kompetensi. Peningkatan mutu pelayanan perlu didukung dengan ketersediaan sarana prasarana, sistem, metode dan prosedur serta sumber daya pendukung lainnya.

Strategi dan arah kebijakan BKPP Kabupaten Sukoharjo 2021-2026 adalah sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 5.1
Strategi dan Arah Kebijakan
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo
Tahun 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Visi Kab. Sukoharjo : Terwujudnya Sukoharjo yang Lebih Makmur			
Misi yang Terkait : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik melalui Percepatan Reformasi Birokrasi			
Mengimplementasikan Manajemen ASN yang Berdasar Kualifikasi, Kompetensi, Dan Kinerja yang Diberlakukan Secara Adil dan Wajar dengan tanpa Diskriminasi	1. Meningkatnya Kualitas Aparatur dan Pelayanan Publik	Peningkatan Nilai Akuntabilitas Kinerja PD / Nilai AKIP	Peningkatan terhadap bobot dari perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi dan capaian
	2. Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Peningkatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	Pengembangan sistem informasi serta manajemen kepegawaian
		Peningkatan Pengembangan Karier dan Kompetensi Aparatur	Pelaksanaan pengembangan karier ASN dan Peningkatan kompetensi aparatur

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh perangkat daerah yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa SKPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengalokasian sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dan atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa.

Indikator Kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan. Sasaran adalah target atau hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan.

Rencana Program dan Kegiatan adalah cara untuk melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta upaya yang dilakukan untuk mengetahui capaian keberhasilan sasaran dan tujuan. Program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan guna mencapai sasaran tertentu. Dengan

program dan kegiatan diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi.

Pada Bab IV telah diuraikan Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo yang secara langsung maupun tidak langsung akan mendukung dalam pencapaian Visi dan Misi Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2026. Program dan kegiatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo yang akan dilaksanakan merupakan bagian dari Program Pembangunan Kabupaten Sukoharjo yang berisi program prioritas dalam pencapaian Visi dan Misi tersebut.

Rencana program dan kegiatan disusun untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan sejalan dengan arah dan kebijakan maupun strategi selama periode perencanaan.

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Sukoharjo
2021-2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan, Sub Kegiatan (output)	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab																			
						2021		2022		2023		2024		2025		2026			T	Rp.(000)																	
						T	Rp.(000)	T	Rp.(000)	T	Rp.(000)	T	Rp.(000)	T	Rp.(000)	T	Rp.(000)																				
Meningkatkan Kualitas Aparatur dan Pelayanan Publik				Indeks Sistem Merit	N/A	Kategori I	36,022,910	Kategori II	36,870,720	Kategori III	38,649,696	Kategori IV	40,118,616	Kategori V	41,783,179	Kategori VI	44,096,749	Kategori VII	201,518,960	BKPP																	
						1) Nilai AKIP	66.56	68	25,670,850	69	26,311,360	72	27,034,400	75	27,341,790	78	27,728,670	80	28,636,790	80	137,053,011	BKPP															
						Program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota	Persentase pelaksanaan penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	100	25,670,850	100	26,311,360	100	27,034,400	100	27,341,790	100	27,728,670	100	28,636,790	100	137,053,011	BKPP														
						Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Cakupan koordinasi dan penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah	100%	100	106,708	100	117,381	100	129,119	100	142,031	100	156,235	100	171,858	100	716,625	BKPP														
						Penyusunan Dokumen Perencanaan	Jumlah dokumen perencanaan yang disusun	4 dok	4	55,281	4	60,809	4	66,890	6	73,579	4	80,937	4	89,030	4	371,245	BKPP														
						Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD yang dilakukan	4 kali	4	6,579	4	7,238	4	7,961	4	8,757	5	9,633	5	10,597	5	44,186	BKPP														
						Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD yang dilakukan	4 kali	4	6,850	4	7,535	4	8,289	4	9,118	5	10,029	5	11,032	5	46,003	BKPP														
						Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Koordinasi Penyusunan DPA-SKPD yang dilakukan	4 kali	4	2,999	4	3,300	4	3,630	4	3,993	5	4,392	5	4,831	5	20,145	BKPP														
						Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Koordinasi Penyusunan perubahan DPA-SKPD yang dilakukan	4 kali	4	2,999	4	3,300	4	3,630	4	3,993	5	4,392	5	4,831	5	20,145	BKPP														
						Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD yang disusun	3 dok	3	32,000	3	35,200	3	38,720	3	42,592	4	46,851	4	51,536	4	214,900	BKPP														
				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan layanan administrasi keuangan Perangkat Daerah	100%	100	24,459,074	100	24,849,870	100	25,426,761	100	25,573,387	100	25,783,428	100	26,497,023	100	128,130,470	BKPP																
							Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang diberikan gaji dan tunjangan	452 orang	452	24,182,607	543	24,488,423	545	25,029,169	547	25,136,036	545	25,302,341	545	25,967,828	545	125,923,797	BKPP													
							Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen Keuangan SKPD yang dilakukan pengujian/verifikasi	4 dok	4	266,469	4	350,448	4	385,493	4	424,042	4	466,446	4	513,091	4	2,139,519	BKPP													
							Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD yang disusun	1 laporan	1	4,999	1	5,500	1	6,050	1	6,655	1	7,320	1	8,052	1	33,577	BKPP													
							Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan /Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan /Triwulanan/Semesteran SKPD yang disusun	18 laporan	18	4,999	18	5,500	18	6,050	18	6,655	18	7,320	18	8,052	18	33,577	BKPP													
							Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Cakupan layanan kepegawaian Perangkat Daerah	100%	100	363,338	100	400,043	100	440,047	100	484,051	100	532,457	100	585,702	100	2,442,299	BKPP													
							Pengadaan Pakai Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pakai Dinas dan kelengkapannya yang diadakan	40 stel	40	33,338	43	37,043	45	40,747	47	44,821	45	49,304	45	54,234	45	226,148	BKPP													
							Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	130 orang	130	330,000	140	363,000	150	399,300	160	439,230	170	483,153	180	531,468	190	2,216,151	BKPP													
							Administrasi Umum Perangkat Daerah	Cakupan layanan administrasi umum Perangkat Daerah	100%	100	361,431	100	423,575	100	465,932	100	512,525	100	563,778	100	620,155	100	2,585,965	BKPP													
Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jenis Peralatan rumah tangga kantor yang disediakan	16 jenis	16	25,000	15	30,500																					15	33,550	15	36,905	15	40,596	15	44,655	15	186,206	BKPP
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jenis bahan logistik kantor yang disediakan	2 jenis	2	97,000	2	120,700																					2	132,770	2	146,047	2	160,652	2	176,717	2	736,886	BKPP
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Barang yang dicetak/digandakan	2 jenis	2	60,000	2	66,000																					2	72,600	2	79,860	2	87,846	2	96,631	2	402,937	BKPP
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jenis bacaan Dinas yang disediakan	2 jenis	2	7,490	2	8,239																					2	9,063	2	9,969	2	10,966	2	12,063	2	50,300	BKPP
Fasilitas Kunjungan Tamu	Jenis makanan dan minuman tamu yang disediakan	2 jenis	2	1,995	2	2,195																					2	2,414	2	2,655	2	2,921	2	3,213	2	13,398	BKPP
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah koordinasi dan konsultasi yang dilaksanakan	141 kali	141	169,946	141	195,941																					141	215,535	141	237,089	141	260,797	141	286,877	141	1,196,239	BKPP
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan layanan pengadaan barang Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100	118,375	100	220,375																					100	242,413	100	266,654	100	293,319	100	322,651	100	1,345,411	BKPP
Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah unit kendaraan dinas/kendaraan jabatan yang diadakan/dibeli	0 unit	0	0	3	100,000																					3	110,000	3	121,000	3	133,100	3	146,410	3	610,510	BKPP
Pengadaan Mebel	Jenis mebel yang diadakan/dibeli	3 jenis	3	20,000	3	22,000																					3	24,200	3	26,620	3	29,282	3	32,210	3	134,312	BKPP
																				Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jenis Peralatan dan Mesin Lainnya yang dibeli	3 jenis	3	98,375	3	98,375	3	108,213	3	119,034	3	130,937	3	144,031	3	600,589	BKPP
																				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan layanan penunjang urusan pemerintahan daerah	100%	100	66,970	100	73,667	100	81,034	100	89,137	100	98,051	100	107,856	100	449,744	BKPP
																				Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Persentase pemenuhan jasa surat menyurat	100%	100	5,995	100	6,595	100	7,254	100	7,979	100	8,777	100	9,655	100	40,260	BKPP
																				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jenis Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang dibayarkan	1 jenis	1	6,000	1	6,600	1	7,260	1	7,986	1	8,785	1	9,663	1	40,294	BKPP
																				Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jenis jasa pelayanan umum kantor yang dibayarkan	2 jenis	2	54,975	2	60,473	2	66,520	2	73,172	2	80,489	2	88,538	2	369,191	BKPP
																				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Cakupan pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100	194,954	100	226,449	100	249,094	100	274,004	100	301,404	100	331,545	100	1,382,496	BKPP
																				Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jenis unit kendaraan dinas/jabatan yang dilakukan pemeliharaan	2 jenis	2	159,989	2	185,988	2	204,587	2	225,045	2	247,550	2	270,000	2	1,133,170	BKPP
																				Pemeliharaan Mebel	Jenis mebel yang dilakukan pemeliharaan	3 jenis	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2,305	3	2,305	BKPP
																				Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jenis Peralatan dan Mesin Lainnya yang dilakukan pemeliharaan	3 jenis	3	34,965	4	40,462	4	44,508	4	48,958	4	53,854	4	59,240	4	247,022	BKPP
				1) Presentase Administrasi Kepegawaian Daerah	74%	85	3,157,984	87	3,267,090	89	3,593,799	90.25	3,953,179	93	4,348,497	93	4,783,346	93	19,945,911	BKPP																	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan,Sasaran,Program(outcome) dan Kegiatan,Sub Kegiatan (output)	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab				
						2021		2022		2023		2024		2025		2026			T	Rp.(000)		
						T	Rp.(000)	T	Rp.(000)	T	Rp.(000)	T	Rp.(000)	T	Rp.(000)	T	Rp.(000)		T	Rp.(000)		
Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		1) Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	100%	100	718,499	100	728,300	100	836,780	100	921,890	100	998,310	100	949,390	100	4,434,670	BKPP		
				2) Persentase pemenuhan formasi usulan ASN	97%	97	1,225,844	97	1,242,570	98	1,427,650	98	1,572,854	98	1,703,220	100	1,619,760	100	1,619,760	100	7,566,054	BKPP
				3) Persentase kekosongan jabatan yang terisi	20%	20	828,666	60%	839,970	65	965,090	70	1,063,240	75	1,151,370	80	1,094,960	80	5,114,630	80	5,114,630	BKPP
				4) Persentase penanganan kasus kepegawaian	80%	80	384,975	83	456,250	85	524,210	87	577,523	88	659,390	90	594,750	90	2,812,123	90	2,812,123	BKPP
			Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah dokumen pelaksanaan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	3 dok	3	1,633,031	3	1,654,570	3	1,883,650	3	2,082,854	3	2,251,220	3	2,145,760	3	10,018,054	3	10,018,054	BKPP
			Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk pelaksanaan Pengadaan ASN	Jenis dokumen pengadaan ASN yang disusun	1 dok	1	100,605	1	100,570	1	120,000	1	132,530	1	140,000	1	139,760	1	632,860	1	632,860	BKPP
			Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	1) Rata-rata pelaksanaan ujian seleksi CPNS Daerah dan PPPK	1 keg	1	1,125,239	1	1,142,000	1	1,307,650	1	1,440,324	1	1,563,220	1	1,480,000	1	6,933,194	1	6,933,194	BKPP
		2) Jumlah SK Calon ASN yg diterbitkan			827 SK	827		500		500		500		500		500		500				
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pemberhentian dan SK Pensiun PNS yang diterbitkan	500 SK	500	199,812	500	210,000	500	230,000	500	260,000	500	280,000	500	273,000	500	1,253,000	500	1,253,000	BKPP
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1) Jumlah peserta bimtek e-personal dan tata naskah ASN	827 orang	827	150,800	500	157,000	500	170,000	500	185,000	500	193,000	500	185,000	500	890,000	500	890,000	BKPP
		2) Jumlah data file pegawai/tata naskah pegawai ASN			7529 takah	7529		7500		7500		7500		7500								
		3) Jenis data Informasi dan Sistem Informasi kepegawaian yang disusun			3 jenis	3		3		3		3		3		3						
			Pengelolaan Data Kepegawaian	Jenis data kepegawaian yang dikelola	4 jenis	4	35,084	4	30,000	4	35,000	4	40,000	4	45,000	4	40,000	4	190,000	4	190,000	BKPP
			Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah peserta rakor evaluasi KGB	131 orang	131	21,491	131	15,000	131	21,000	131	25,000	131	30,000	131	28,000	131	119,000	131	119,000	BKPP
			Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah kegiatan mutasi dan promosi ASN yang dilaksanakan	2 keg	2	974,978	2	1,009,970	2	1,155,090	2	1,273,240	2	1,381,370	2	1,304,960	2	6,124,630	2	6,124,630	BKPP
			Pengelolaan Mutasi ASN	Jenis kegiatan mutasi ASN yang dikelola	3 jenis	3	783,980	3	792,970	3	905,090	3	998,240	3	1,076,370	3	1,019,960	3	4,792,630	3	4,792,630	BKPP
			Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1) Jumlah SK Kenaikan Pangkat yg diterbitkan	700 SK	700	146,312	700	170,000	700	190,000	700	210,000	700	230,000	700	210,000	700	1,010,000	700	1,010,000	BKPP
		2) Jumlah Rakor KP yg dilaksanakan			2 kali	2		2		2		2		2								
		3) Jumlah Sosialisasi Kenaikan Jabatan Fungsional tertentu yg dilaksanakan			2 kali	2		2		2		2		2		2						
			Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Calon ASN yang diangkat menjadi ASN	827 orang	827	44,686	500	47,000	500	60,000	500	65,000	500	75,000	500	75,000	500	322,000	500	322,000	BKPP
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah laporan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur yang disusun	1 laporan	1	549,975	1	602,550	1	714,990	1	779,413	1	879,700	1	808,140	1	3,784,793	1	3,784,793	BKPP
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah OPD yang dilakukan pembinaan proses e-kinerja	7 OPD	7	200,000	14	210,250	21	232,895	28	260,806	34	292,820	40	259,750	40	1,256,521	40	1,256,521	BKPP
			Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jenis pemberian penghargaan bagi pegawai	7 jenis	7	142,460	7	132,000	7	166,780	7	175,890	7	190,310	7	185,390	7	850,370	7	850,370	BKPP
			Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah piagam penghargaan satya lencana yang diterbitkan	100 piagam	100	22,540	110	14,300	120	24,000	130	26,000	140	30,000	150	28,000	150	122,300	150	122,300	BKPP
			Pembinaan Disiplin ASN	1) Jumlah OPD yang dilakukan pemantauan.	40 OPD	40	110,000	40	170,000	40	205,810	40	220,713	40	256,417	40	240,000	40	1,092,940	40	1,092,940	BKPP
		2) Jenis sistem aplikasi e-perseni yang dikembangkan			1 jenis	1		1		1		1										
		3) Jumlah peserta rakor dan sosialisasi peraturan kepegawaian			131 org	131		131		131		131										
			Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase proses penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	100%	100	54,975	100	55,000	100	60,410	100	67,778	100	80,153	100	70,000	100	333,341	100	333,341	BKPP
			Pelayanan Proses Izin Cerai	Persentase proses pelayanan izin cerai	100%	100	20,000	100	21,000	100	25,095	100	28,226	100	30,000	100	25,000	100	129,321	100	129,321	BKPP
				2) Persentase Pengembangan ASN	70.77%	75.4	7,194,076	82.75	7,292,270	84.5	8,021,497	86	8,823,647	87	9,706,011	88.5	10,676,613	88.5	44,520,038	88.5	44,520,038	BKPP
		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Pengembangan Kompetensi Teknis serta Kompetensi Manajerial dan Fungsional yang terlaksana	66.33%	88.3	7,194,076	90	7,292,270	92	8,378,400	94	9,230,610	96	1,605,091	98	9,995,670	98	36,502,041	98	36,502,041	BKPP	
		Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang memiliki kualifikasi kompetensi Teknis	85%	85	1,020,000	87	1,111,000	89	1,360,000	89	1,470,000	90	1,605,000	91	1,605,000	91	7,151,000	91	7,151,000	BKPP	
		Penyenggaraan Pengembangan Kompetensi Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Teknis	255 orang	256	1,000,000	270	1,090,000	280	1,330,000	290	1,435,000	300	1,560,000	310	1,560,000	310	6,975,000	310	6,975,000	BKPP	
		Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah laporan diklat teknis yg disusun	4 laporan	4	20,000	4	21,000	4	30,000	4	35,000	4	45,000	4	45,000	4	176,000	4	176,000	BKPP	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan, Sub Kegiatan (output)	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab
						2021		2022		2023		2024		2025		2026		T	Rp.(000)	
						T	Rp.(000)	T	Rp.(000)	T	Rp.(000)	T	Rp.(000)	T	Rp.(000)	T	Rp.(000)			
			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jenis kompetensi kelembagaan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional yang diterbitkan	8 jenis	8	6,174,076	8	6,181,270	8	7,018,400	8	7,760,610	8	8,390,670	8	8,390,670	8	37,741,620	BKPP
			Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	1) Jenis surat ijin yang diterbitkan	4 jenis	4	154,076	4	160,270	4	200,000	4	225,000	4	260,000	4	260,000	4	1,105,270	BKPP
				2) Jumlah peserta Ujian Dinas dan UKPPI yang dikirim	75 orang	75		80		85		90		95						
				3) Jumlah dokumen Analisis Kebutuhan Diklat yang disusun	1 dok	1		1		1		1		1						
				4) Jumlah peserta yang mengikuti Uji Kompetensi	10 orang	10		12		13		15		18						
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	1) Jenis diklat yang diselenggarakan	5 jenis	5	6,000,000	5	6,000,000	5	6,788,400	5	7,500,610	5	8,085,670	5	8,085,670	5	36,460,350	BKPP
			Pembinaan Penguodinasian, Facilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan	1) Jumlah laporan diklat kepemimpinan dan fungsional yg disusun	5 laporan	5	20,000	5	21,000	5	30,000	5	35,000	5	45,000	5	45,000	5	176,000	BKPP
				2) Jumlah laporan Assesment yang dilakukan	1 laporan	1		1		1		1		1						

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARA BIDANG URUSAN

Indikator kinerja lembaga atau unit kerja, perlu dirancang metode atau teknik dan tata cara yang jelas dan sistematis sebagai instrumen penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja didasarkan kepada penetapan indikator kinerja, bobot masing-masing indikator dari capaian indikator dimaksud. Sedangkan pencapaian indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data (informasi) untuk menentukan kinerja kegiatan yang didasarkan pada masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), indikator manfaat (*benefit*) dan indikator dampak (*impact*).

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan memiliki indikator kinerja yang akan dicapai dalam periode 5 tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran dalam RPJMD Kabupaten Sukoharjo. Indikator pembangunan merupakan tolak ukur pencapaian pembangunan dengan memperhatikan Tujuan dan Sasaran yang tertuang pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021 -2026. Indikator Kinerja tersebut merupakan implementasi dari target pencapaian misi Kabupaten Sukoharjo.

Sebagaimana diuraikan pada bab-bab sebelumnya bahwa renstra BKPP Kabupaten Sukoharjo tahun 2021-2026 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2026, karena BKPP merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mengelola aparatur

sehingga ada keterkaitan dengan Misi-1 **Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik melalui Percepatan Reformasi Birokrasi.**

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021 – 2026 adalah seperti tertuang dalam tabel 6.1. tentang Misi, Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran BKPP Kabupaten Sukoharjo yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Sukoharjo, sebagai berikut :

Tabel 7.1

**Indikator Kinerja Perangkat daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Kabupaten Sukoharjo 2021 – 2026**

INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN	SATUAN	TARGET KINERJA TUJUAN DAN SASARAN TAHUN KE-					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
1) Nilai AKIP	Angka	68 (baik)	69 (baik)	72 (baik)	75 (baik)	78 (sgt baik)	80 (sgt baik)
1) Persentase Administrasi Kepegawaian Daerah	%	85	87	88,75	90,25	92,50	92,50
2) Persentase Pengembangan ASN	%	75,4	82,75	84,5	86	87	88,5

Tabel 7.2
Penetapan Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021 – 2026

INDIKATOR KINERJA TUJUAN, SASARAN	SATUAN	TARGET KINERJA TUJUAN DAN SASARAN TAHUN KE-					
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Indeks Sistem Merit	Indeks	Kategori I (Buruk)	Kategori II (Kurang)	Kategori II (Kurang)	Kategori II (Kurang)	Kategori III (Baik)	Kategori III (Baik)

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan penjabaran dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2026, yang merupakan rangkaian rencana tindakan dan kegiatan yang mendasar dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu sampai 5 (lima) tahun ke depan.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo 2021-2026 mengandung tujuan, sasaran, dan kebijakan serta program yang harus diimplementasikan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo dalam rangka pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi badan.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2026 merupakan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan, yang juga digunakan sebagai dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan (LKjIP) dan lima tahunan. Dengan mengintegrasikan dokumen perencanaan dan penganggaran yang dimiliki oleh badan, maka dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) diharapkan dapat mampu mengantisipasi sekaligus menjawab tuntutan dan perkembangan lingkungan strategis baik di internal badan maupun di lingkup Kabupaten.

Akhirnya dengan tersusunnya Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021-2026 semoga dapat memberikan manfaat yang berguna bagi kemajuan pembangunan di Kabupaten Sukoharjo, dan mampu mendorong dalam pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021–2026 untuk mewujudkan Kabupaten Sukoharjo Semakin Makmur.

**CASCADING RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAHUN 2021 - 2026**

TUJUAN

SASARAN

PROGRAM

KEGIATAN

SUB KEGIATAN

Mengimplementasikan Manajemen ASN yang berdasarkan Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja yang diberlakukan secara Adil dan Wajar
Indikator
Indeks Sistem Merit

Meningkatnya Kualitas Aparatur dan Pelayanan Publik						
Indikator						
Nilai AKIP						
2021	2022	2023	2024	2025	2026	
68.00%	69%	72%	75%	78%	80%	

Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN						
Indikator						
Persentase Administrasi Kepegawaian Daerah						
2021	2022	2023	2024	2025	2026	
74%	87%	89%	90.25%	93%	93%	
Persentase Pengembangan ASN						
2021	2022	2023	2024	2025	2026	
75.40%	82.75%	84.50%	86%	87%	88.50%	

Program Kepegawaian Daerah						
Indikator						
Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian						
2021	2022	2023	2024	2025	2026	
100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Persentase pemenuhan formasi usulan ASN						
2021	2022	2023	2024	2025	2026	
97%	97%	98%	98%	98%	100%	
Persentase kekosongan jabatan yang terisi						
2021	2022	2023	2024	2025	2026	
20%	60%	65%	70%	755%	80%	
Persentase penanganan kasus kepegawaian						
2021	2022	2023	2024	2025	2026	
80%	83%	85%	87%	88%	90%	

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia						
Indikator						
Persentase Pengembangan Kompetensi Teknis serta Kompetensi Manajerial dan Fungsional yang						
2021	2022	2023	2024	2025	2026	
88.30%	90.00%	92.00%	94%	96%	98.00%	

Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN						
Indikator						
Jumlah dokumen pelaksanaan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN						
2021	2022	2023	2024	2025	2026	
3	3	3	3	3	3	

Mutasi dan Promosi ASN						
Indikator						
Jumlah Kegiatan mutasi dan promosi ASN						
2021	2022	2023	2024	2025	2026	
2	2	2	2	2	2	

Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur						
Indikator						
Jumlah Laporan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur yang disusun						
2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	1	1	1	1	1	

Pengembangan Kompetensi Teknis						
Indikator						
Persentase ASN yang memiliki kualifikasi kompetensi Teknis						
2021	2022	2023	2024	2025	2026	
85.00%	87.00%	89.00%	89%	90%	91.00%	

Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional						
Indikator						
Jenis Sertifikat kompetensi kelembagaan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional yang terbitkan						
2021	2022	2023	2024	2025	2026	
8	8	8	8	8	8	

6 Sub Kegiatan

3 Sub Kegiatan

6 Sub Kegiatan

2 Sub Kegiatan

3 Sub Kegiatan

%

FORM METADATA INDIKATOR

Uraian Indikator	Cara Perhitungan	Satuan	Data Awal	Target						Kondisi Akhir	Kelompok Indikator (Indikator Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan)	Kualitas Indikator (Kuantitatif/Kualitatif/Persentase/Rasio/Rata-rata)	Sifat Indikator (Positif/Negatif)	Teknik Pengukuran (Absolut/Incremental/Kumulatif)	Cakupan Indikator (Makro/LPPD/SPM/SDGs/RPJMN/Lainnya)	Bidang Urusan
				2021	2022	2023	2024	2025	2026							
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Indeks Sistem Merit	Indeks	Kategori	N/A	Kategori I	Kategori II	Kategori II	Kategori II	Kategori III	Kategori III	Kategori III	Indikator Tujuan					Kepegawaian
Nilai AKIP		Nilai	66.56	68	69	72	75	78	80	80	Indikator Sasaran					Kepegawaian
Presentase pelaksanaan penunjang urusan pemerintahan daerah		Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	Indikator Program					Kepegawaian
Cakupan koordinasi dan penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja PD	((Jumlah dok perencanaan yg didapat/jumlah rencana dok perencanaan yg didapat x100%) + (Jumlah koord penyusunan dok perencanaan/jumlah rencana koord penyusunan dok x100%) + (Jumlah koord penyusunan dok perencanaan/jumlah rencana koord penyusunan dok x100%) + (Jumlah koord penyusunan dok perencanaan/jumlah rencana koord penyusunan dok x100%) + (Jumlah koord penyusunan dok perencanaan/jumlah rencana koord penyusunan dok x100%) + (jumlah dok kinerja yg didapat/jumlah rencana dok yg didapat x 100%)) /6	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	Indikator Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah dokumen perencanaan yang disusun	Jumlah dokumen perencanaan	Dokumen	4	4	4	4	6	6	4	4	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD yang dilakukan	Jumlah koordinasi penyusunan dokumen	Kali	4	4	4	4	4	4	5	5	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah Koordinasi Penyusunan Dokumen perubahan RKA-SKPD yang dilakukan	Jumlah koordinasi penyusunan dokumen	Kali	4	4	4	4	4	4	5	5	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah Koordinasi Penyusunan DPA-SKPD yang dilakukan	Jumlah koordinasi penyusunan dokumen	Kali	4	4	4	4	4	4	5	5	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah Koordinasi Penyusunan perubahan DPA-SKPD yang dilakukan	Jumlah koordinasi penyusunan dokumen	Kali	4	4	4	4	4	4	5	5	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD yang disusun	Jumlah dokumen laporan kinerja	Dokumen	3	3	3	3	3	3	4	4	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian

Uraian Indikator	Cara Perhitungan	Satuan	Data Awal	Target						Kondisi Akhir	Kelompok Indikator (Indikator Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan)	Kualitas Indikator (Kuantitatif/Kualitatif/Persentase/Rasio/Rata-rata)	Sifat Indikator (Positif/Negatif)	Teknik Pengukuran (Absolut/Inkremental/Kumulatif)	Cakupan Indikator (Makro/LPPD/SPM/SDGs/RPJMN/Lainnya)	Bidang Urusan
				2021	2022	2023	2024	2025	2026							
Cakupan layanan administrasi keuangan Perangkat Daerah	((Jumlah ASN yg digaji/jumlah rencana ASN yg digaji x 100%) + (Jumlah dok keuangan yg didapat/jumlah rencana dok keuangan x 100%) + (Jumlah laporan keuangan yg dibuat/Jumlah rencana laporan keuangan x 100%) + (Jumlah laporan keuangan yg dibuat/Jumlah rencana laporan keuangan x 100%)) / 4	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	Indikator Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah ASN yang diberikan gaji dan tunjangan	Jumlah ASN dan CASN	orang	452	452	543	545	547	545	545	545	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah dokumen Keuangan SKPD yang dilakukan pengujian/verifikasi	Jumlah dokumen keuangan	Dokumen	4	4	4	4	4	4	4	4	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD yang disusun	Jumlah laporan keuangan	laporan	1	1	1	1	1	1	1	1	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah Laporan Keuangan Bulanan /Triwulanan / Semesteran SKPD SKPD yang disusun	Jumlah laporan keuangan	laporan	18	18	18	18	18	18	18	18	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Cakupan layanan kepegawaian Perangkat Daerah	((Jumlah pakaian dinas yg dibeli/rencana pakaian dinas yg dibeli x 100%) + (Jumlah peserta bimtek/jumlah rencana peserta bimtek x 100%)) / 2	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	Indikator Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah Pakaian Dinas dan kelengkapannya yang diadakan	Jumlah pakaian dinas	stel	40	40	43	45	47	45	45	45	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	Jumlah peserta bimtek	orang	130	130	140	150	160	170	180	190	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Cakupan layanan administrasi umum Perangkat Daerah	((Jenis perlatan rumah tangga yg didapat/rencana jenis peralatan yg didapat x 100%) + (jenis bahan logistik yg didapat/rencana jenis bahan logistik x 100%) + (jumlah jenis bacaan dinas yg didapat/rencana jenis bacaan dinas x 100%) + (jenis makanan dan minuman yg didapat/rencana jenis makanan minuman x 100%) + (perjalanan dinas yg terlaksana/rencana perjalanan dinas x 100%)) / 6	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	Indikator Kegiatan					Kepegawaian
Jenis Peralatan rumah tangga kantor yang disediakan	Jenis perlatan rumah tangga	Jenis	16	16	15	15	15	15	15	15	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis bahan logistik kantor yang disediakan	jenis bahan logistik	Jenis	2	2	2	2	2	2	2	2	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian

Uraian Indikator	Cara Perhitungan	Satuan	Data Awal	Target						Kondisi Akhir	Kelompok Indikator (Indikator Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan)	Kualitas Indikator (Kuantitatif/Kualitatif/Persentase/Rasio/Rata-rata)	Sifat Indikator (Positif/Negatif)	Teknik Pengukuran (Absolut/Incremental/Kumulatif)	Cakupan Indikator (Makro/LPPD/SPM/SDGs/RPJMN/Lainnya)	Bidang Urusan	
				2021	2022	2023	2024	2025	2026								
Barang yang dicetak/digandakan	barang cetak dan penggandaan	Jenis	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis Bacaan Dinas yang disediakan	jenis bacaan dinas	Jenis	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis makanan dan minuman tamu yang disediakan	Jenis makanan dan minuman	Jenis	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah koordinasi dan konsultasi yang dilaksanakan	Perjalanan SPPD luar daerah	kali	141	141	141	141	141	141	141	141	141	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Cakupan layanan penyediaan barang Perangkat Daerah	((Jumlah kendaraan dinas yg didapat/rencana jumlah kendaraan dinas yg didapat x 100%) + (Jenis mebeleur yg didapat/rencana jenis mebeleur yg didapat x 100%) + (Jenis peralatan dan mesin/rencana jenis peralatan mesin yg didapat x 100%)) / 3	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	100	Indikator Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah unit kendaraan dinas/kendaraan jabatan yang diadakan/dibeli	Jumlah kendaraan dinas	Unit	0	3	3	3	3	3	3	3	3	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis mebeler yang diadakan/dibeli	Jenis mebeleur	Jenis	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis Peralatan dan Mesin Lainnya yang dibeli	Jenis peralatan mesin	Jenis	3	3	3	3	3	3	3	3	3	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Cakupan layanan penunjang urusan pemerintahan daerah	((Prosentase Pemenuhan jasa surat menyurat) + (Jenis jasa komunikasi/rencana jenis jasa komunikasi x 100%) + (jenis jasa pelayanan yg didapat/rencana jenis pelayanan x 100%)) / 3	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	100	Indikator Kegiatan					Kepegawaian
Persentase pemenuhan jasa surat menyurat	Jumlah surat masuk/jumlah surat terdistribusi x 100%	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	100	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang dibayarkan	Jenis Jasa Komunikasi	Jenis	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis jasa pelayanan umum kantor yang dibayarkan	Jenis Jasa Pelayanan	Jenis	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Cakupan pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	((Jenis unit kendaraan yg dipelihara/rencana jenis unit kendaraan yg dipelihara x 100%) + (Jenis peralatan dan mesin yg dipelihara/rencana jenis peralatan dan mesin yg dipelihara x 100%)) / 2	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	100	Indikator Kegiatan					Kepegawaian
Jenis unit kendaraan dinas/jabtan yang dilakukan pemeliharaan	Jenis unit kendaraan	Jenis	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis mebeul yang dilakukan pemeliharaan	Jenis mebeleur	Jenis	0	0	0	0	0	0	0	3	3	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis Peralatan dan Mesin Lainnya yang dilakukan pemeliharaan	Jenis peralatan mesin	Jenis	3	4	4	4	4	4	4	4	4	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian

Uraian Indikator	Cara Perhitungan	Satuan	Data Awal	Target						Kondisi Akhir	Kelompok Indikator (Indikator Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan)	Kualitas Indikator (Kuantitatif/Kualitatif/Persentase/Rasio/Rata-rata)	Sifat Indikator (Positif/Negatif)	Teknik Pengukuran (Absolut/Inkremental/Kumulatif)	Cakupan Indikator (Makro/LPPD/SPM/SDGs/RPJMN/Lainnya)	Bidang Urusan
				2021	2022	2023	2024	2025	2026							
Prosentase Administrasi Kepegawaian Daerah	((Jumlah Adm yg terselesaikan / Jumlah Adm yg masuk X 100%) + (Jumlah formasi terisi / Jumlah formasi X 100%) + (Jumlah jabatan kosong terisi / Jumlah jabatan kosong X 100%) + (Jumlah kasus yg terselesaikan / Jumlah kasus yg masuk X 100%)) / 4	Persen	74	85	87	89	90.25	93	93	93	Indikator Sasaran					Kepegawaian
Prosentase penyelesaian administrasi kepegawaian	Jumlah Adm yg terselesaikan / Jumlah Adm yg masuk X 100%	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	Indikator Program					Kepegawaian
Prosentase pemenuhan formasi usulan ASN	Jumlah formasi terisi / Jumlah formasi X 100%	Persen	97	97	98	98	98	98	100	100	Indikator Program					Kepegawaian
Prosentase kekosongan jabatan yang terisi	Jumlah jabatan kosong terisi / Jumlah jabatan kosong X 100%	Persen	20	20	60	65	70	75	80	80	Indikator Program					Kepegawaian
Prosentase penanganan kasus kepegawaian	Jumlah kasus yg terselesaikan / Jumlah kasus yg masuk X 100%	Persen	80	80	83	85	87	88	90	90	Indikator Program					Kepegawaian
Jumlah dokumen pelaksanaan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah dokumen pelaksanaan	Dokumen	3	3	3	3	3	3	3	3	Indikator Kegiatan					Kepegawaian
Jenis dokumen pengadaan ASN yang disusun	Jumlah Dokumen Analisis Kebutuhan	Dokumen	1	1	1	1	1	1	1	1	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Rata-rata pelaksanaan ujian seleksi CPNS Daerah dan PPPK	Kegiatan Pelaksanaan Seleksi CPNS	Kegiatan	1	1	1	1	1	1	1	1	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah SK Calon ASN yg diterbitkan	Jumlah SK CASN yg terbit	SK	827	827	500	500	500	500	500	500	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah SK Pemberhentian dan SK Pensiun PNS yang diterbitkan	Jumlah SK Pensiun	SK	500	500	500	500	500	500	500	500	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah peserta bimtek e-personal dan tata naskah ASN	Jumlah peserta bimtek	orang	827	827	500	500	500	500	500	500	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah data file pegawai/tata naskah pegawai ASN	Jumlah data pegawai	tata naskah	7529	7529	7500	7500	7500	7500	7500	7500	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis data Informasi dan Sistem Informasi kepegawaian yang disusun	Jenis data kepegawaian	jenis	3	3	3	3	3	3	3	3	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis data kepegawaian yang dikelola	Jenis data kepegawaian	Jenis	4	4	4	4	4	4	4	4	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah peserta rakor evaluasi KGB	Jumlah Peserta rakor	orang	131	131	131	131	131	131	131	131	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah kegiatan mutasi dan promosi ASN yang dilaksanakan	Jumlah kegiatan	Kegiatan	2	2	2	2	2	2	2	2	Indikator Kegiatan					Kepegawaian
Jenis kegiatan mutasi ASN yang dikelola	Jenis kegiatan	Kegiatan	3	3	3	3	3	3	3	3	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah SK Kenaikan Pangkat yg diterbitkan	Jumlah SK KP	SK	700	700	700	700	700	700	700	700	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian

Uraian Indikator	Cara Perhitungan	Satuan	Data Awal	Target						Kondisi Akhir	Kelompok Indikator (Indikator Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan)	Kualitas Indikator (Kuantitatif/Kualitatif/Persentase/Rasio/Rata-rata)	Sifat Indikator (Positif/Negatif)	Teknik Pengukuran (Absolut/Inkremental/Kumulatif)	Cakupan Indikator (Makro/LPPD/SPM/SDGs/RPJMN/Lainnya)	Bidang Urusan	
				2021	2022	2023	2024	2025	2026								
Jumlah Rakor KP yg dilaksanakan	Jumlah Rakor	Kali	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah Sosialisasi Kenaikan Jabatan Fungsional tertentu yg dilaksanakan	Jumlah Sosialisasi	Kali	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah Calon ASN yang diangkat menjadi ASN	Jumlah Calon ASN	orang	827	827	500	500	500	500	500	500	500	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah laporan penilaian dan evaluasi kinerja aparaturnya yang disusun	Jumlah laporan evaluasi	laporan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Indikator Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah OPD yang dilakukan pembinaan proses e-kinerja	Jumlah OPD	OPD	7	7	14	21	28	34	40	40	40	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis pemberian penghargaan bagi pegawai	Jenis penghargaan	jenis	7	7	7	7	7	7	7	7	7	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah piagam penghargaan satya lencana yang diterbitkan	Jumlah piagam	piagam	100	100	100	100	100	100	100	100	100	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah OPD yang dilakukan pemantauan.	Jumlah OPD	OPD	40	40	40	40	40	40	40	40	40	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis sistem aplikasi e-persensi yang dikembangkan	Jenis sistem aplikasi	jenis	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah peserta rakor dan sosialisasi peraturan kepegawaian	Jumlah peserta	orang	131	131	131	131	131	131	131	131	131	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Presentase proses penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	Jumlah kasus yg terselesaikan / Jumlah kasus yg masuk X 100%	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	100	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Presentase proses pelayanan izin cerai	Jumlah Izin yg terselesaikan / Jumlah kasus yg masuk x 100%	Persen	100	100	100	100	100	100	100	100	100	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Presentase Pengembangan Asn	Cakupan presentase pengembangan ASN : ((Jumlah peserta diklat teknis/rencana peserta diklat teknis x 100%) + (jumlah peserta PKN/rencana peserta PKN x 100%) + (jumlah peserta diklat PKA/rencana peserta PKA x 100%) + (jumlah peserta PKP/rencana peserta PKP) + (jumlah peserta latsar/rencana peserta latsar x 100%) + (jumlah diklat peserta fungsional/rencana peserta diklat fungsional x 100%) + (jumlah usulan izin belajar/izin belajar yang terbit x 100%) + (peserta ujian kedinasan / rencana peserta ujian kedinasan x 100%) / 8)	Persen	70.77	75.4	82.75	84.5	86	87	88.5	88.5	88.5	Indikator Sasaran					Kepegawaian

Uraian Indikator	Cara Perhitungan	Satuan	Data Awal	Target						Kondisi Akhir	Kelompok Indikator (Indikator Tujuan/Sasaran/Program/Kegiatan/Sub Kegiatan)	Kualitas Indikator (Kuantitatif/Kualitatif/Persentase/Rasio/Rata-rata)	Sifat Indikator (Positif/Negatif)	Teknik Pengukuran (Absolut/Incremental/Kumulatif)	Cakupan Indikator (Makro/LPPD/SPM/SDGs/RPJMN/Lainnya)	Bidang Urusan
				2021	2022	2023	2024	2025	2026							
Prosentase Pengembangan Kompetensi Teknis serta Kompetensi Manajerial dan Fungsional yang terlaksana	((Jumlah peserta diklat teknis/rencana peserta diklat teknis x 100%) + (jumlah peserta PKN/rencana peserta PKN x 100%) + (jumlah peserta diklat PKA/rencana peserta PKA x 100%) + (jumlah peserta PKP/rencana peserta PKP) + (jumlah peserta latsar/rencana peserta latsar x 100%) + (jumlah diklat peserta fungsional/rencana peserta diklat fungsional x 100%)/6)	Persen	66.33	88.3	90	92	94	96	98	98	Indikator Program					Kepegawaian
Persentase ASN yang memiliki kualifikasi kompetensi Teknis	Jumlah ASN yg mengikuti Diklat Teknis / Rencana Jumlah ASN yg diikuti Diklat Teknis x 100%	Persen	85	85	87	89	89	90	91	91	Indikator Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Teknis	Jumlah ASN	orang	255	256	270	280	290	300	310	310	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jumlah laporan diklat teknis yg disusun	Jumlah laporan diklat	laporan	4	4	4	4	4	4	4	4	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
Jenis sertifikat kompetensi kelembagaan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional yang diterbitkan	Jenis sertifikat kelembagaan pengembangan kompetensi	jenis	8	8	8	8	8	8	8	8	Indikator Kegiatan					Kepegawaian
1) Jenis surat ijin yang diterbitkan	Jenis surat ijin	jenis	4	4	4	4	4	4	4	4	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
2) Jumlah peserta Ujian Dinas dan UKPPI yang dikirim	jumlah peserta	orang	75	75	75	80	85	90	95	95	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
3) Jumlah dokumen Analisis Kebutuhan Diklat yang disusun	jumlah dokumen	dokumen	1	1	1	1	1	1	1	1	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
4) Jumlah peserta yang mengikuti Uji Kompetensi	jumlah peserta	orang	10	10	12	13	15	17	18	18	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
1) Jenis diklat yang diselenggarakan	jenis diklat	jenis	5	5	5	5	5	5	5	5	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
1) Jumlah laporan diklat kepemimpinan dan fungsional yg	jumlah laporan	laporan	5	5	5	5	5	5	5	5	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian
2) Jumlah laporan Assesment yang dilakukan	jumlah laporan	laporan	1	1	1	1	1	1	1	1	Indikator Sub Kegiatan					Kepegawaian

PROGRAM PEMBANGUNAN DAERAH YANG DISERTAI PAGU INDIKATIF

Kode	Misi/Tujuan/Sasaran/Program Pembangunan Daerah	Indikator Kinerja (Tujuan/Sasaran/Program)	FORMULA	Kondisi Awal RPJMD (Tahun 2020)	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Kondisi Kinerja Akhir periode RPJMD 2026		Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					Target	Rp	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
	MISI 1																
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik melalui Percepatan Reformasi Birokrasi																	
TUJUAN																	
	Mengimplementasikan Manajemen ASN yang berdasarkan Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja yang diberlakukan secara Adil dan Wajar dengan tanpa Diskriminasi	Indeks Sistem Merit	Indeks	Kategori I	Kategori I	36,022.91	Kategori II	36870.72	Kategori II	39166.53	Kategori II	40707.9	Kategori III	42236.63	Kategori II	42401.55	BKPP
SASARAN																	
	Meningkatnya Kualitas Aparatur dan Pelayanan Publik	Nilai AKIP	Angka	66.56	68	25,670.85	69	26311.36	72	27034.40	75	27341.79	78	27728.67	80	28636.79	BKPP
	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Persentase Administrasi Kepegawaian Daerah	((Jumlah Adm yg terselesaikan / Jumlah Adm yg masuk X 100%) + (Jumlah formasi terisi / Jumlah formasi X 100%) + (Jumlah jabatan kosong terisi / Jumlah jabatan kosong X 100%) + (Jumlah kasus yg terselesaikan / Jumlah kasus yg masuk X 100%)) / 4	74.25%	85.00%	3,157.98	87.00%	3267.09	88.75%	3753.73	90.25%	4135.50	92.50%	4512.29	92.50%	4258.86	BKPP
		Prosentase Pengembangan Asn	Cakupan prosentase pengembangan ASN : ((Jumlah peserta diklat teknis/rencana peserta diklat teknis x 100%) + (jumlah peserta PKN/rencana peserta PKN x 100%) + (jumlah peserta diklat PKA/rencana peserta PKA x 100%) + (jumlah peserta PKP/rencana peserta PKP) + (jumlah peserta latsar/rencana peserta latsar x 100%) + (jumlah diklat peserta fungsional/rencana peserta diklat fungsional x 100%) + (jumlah usulan izin belajar/izin belajar yang terbit x 100%) + (peserta ujian kedinasan / rencana peserta ujian kedinasan x	66.33%	88.30%	7,194.08	90.0%	7292.27	92%	8378.40	94%	9230.61	96.0%	9995.67	98.0%	9505.90	BKPP
PROGRAM																	
		Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian	Jumlah Adm yg terselesaikan / Jumlah Adm yg masuk X 100%	100%	100%	718.50	100%	728.30	100%	836.78	100%	921.89	100%	998.31	100%	949.39	BKPP

