



RENCANA STRATEGIS

2021- 2026

BKD KABUPATEN BLORA



PEMERINTAH KABUPATEN BLORA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Alamat : Jl. REKSODIPUTRO No. 24 Blora
Telp./Fax (0296) 531284

RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN BLORA
TAHUN 2021-2026

KATA PENGANTAR

Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah perangkat daerah yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Blora Tahun 2021-2026. Di dalamnya memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan serta pendanaan indikatif selama kurun waktu lima tahun.

Penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora ini menggunakan pendekatan partisipatif dengan mengakomodir kegiatan dari para *stakeholder*, baik dari internal Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora, maupun usulan dari masyarakat. Namun demikian, urusan kepegawaian yang merupakan urusan penunjang pelaksanaan pemerintah daerah, lebih didominasi usulan kegiatan dari internal Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora sehingga lebih bersifat teknokratik.

Disamping itu, urusan kepegawaian merupakan *mix system* antara kewenangan yang dimiliki pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Oleh karenanya, beberapa tujuan, sasaran, program, kegiatan dan indikatornya meratifikasi apa yang telah ditetapkan oleh instansi terkait, Badan Kepegawaian Negara atau Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, sehingga secara prosedural, perencanaan *top down* menjadi alternatif lainnya.

Semoga Perubahan Rencana Strategis ini memberikan arah sekaligus batasan yang jelas bagi penyusunan rencana kerja perangkat daerah sehingga terwujud sinergitas dan kontinuitas program dan kegiatan dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Blora.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	I-1
1.1 Latar Belakang	I-1
1.2. Landasan Hukum	I-4
1.3. Maksud dan Tujuan	I-9
1.4. Sistematika Penulisan	I-11
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	II-1
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	II-3
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah	II-23
2.2.1. Sumber Daya Manusia	II-23
2.2.2. Sarana dan Prasarana	II-27
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	II-31
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan	II-58
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	III-1
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	III-1
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih	III-2
3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah	III-5
3.3.1. Telaah Renstra K/L	III-5

	3.3.2. Telaah Renstra Perangkat Daerah Provinsi	III-8
	3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	III-12
	3.4.1. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah	III-12
	3.4.2 Telaah Kajian Lingkungan Hidup Strategis	III-13
	3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis	III-14
BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN	IV-1
	4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	IV-1
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	V-1
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	VI-1
BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	VII-1
BAB VIII	PENUTUP	VIII-1

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jumlah ASN menurut Klasifikasi Kepangkatan Pegawai BKD Kabupaten Blora	II-24
Tabel 2.2	Kualifikasi Pendidikan Organisasi Perangkat Daerah BKD Kabupaten Blora Tahun 2021	II-26
Tabel 2.3	Jumlah ASN di Tiap Bidang BKD Kabupaten Blora	II-27
Tabel 2.4	Sarana dan Ptrasarana BKD Kabupaten Blora	II-27
Tabel 2.5	Daftar Rincian Sarana dan Prasarana	II-28
Tabel 2.6	Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah BKD Kabupaten Blora	II-34
Tabel 2.7	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora	II-40
Tabel 2.8	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan sampai dengan Kegiatan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora	II-43
Tabel 2.9	Tantangan dan Peluang BKD Kabupaten Blora	II-54
Tabel 2.10	Capaian Indikator Kinerja Program RPJMD Kabupaten Blora Tahun 2016-2020	II-57
Tabel 3.1	Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Badan Ke[egawaian Daerah Kabupaten Blora Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	III-4

Tabel 3.2	Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora berdasarkan Sasaran Renstra beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya	III-7
Tabel 3.3	Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora berdasarkan berdasarkan Sasaran Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya	III-11
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora	IV-7
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora	V-4
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian	VI-5
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Perangkat Daerah Yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2021-2026	VII-4

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Struktur Organisasi BKD Kabupaten Blora	II-22
Gambar 2.2	Jumlah PNS Tahun 2021 BKD Kabupaten Blora Berdasarkan Pangkat dan Golongan	II-23
Gambar 2.3	Jenjang Pendidikan PNS BKD Kabupaten Blora	II-24

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI BLORA
NOMOR TAHUN
TENTANG
PERUBAHAN PERATURAN BUPATI
NOMOR 33 TAHUN 2021 TENTANG
RENCANA STRATEGIS PERANGKAT
DAERAH KABUPATEN BLORA TAHUN
.....

RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN BLORA TAHUN 2021 - 2026

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, perangkat daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap perangkat daerah. Pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam Renstra Perangkat Daerah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang ditetapkan dalam rencana strategis kementerian atau lembaga pemerintah nonkementerian untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, renstra perangkat daerah adalah

dokumen perencanaan perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang disusun berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif. Dalam proses penyusunannya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora melakukan koordinasi, sinergi dan harmonisasi dengan BAPPEDA dan pemangku kepentingan.

Renstra perangkat daerah disusun dengan tahapan:

- a. persiapan penyusunan;
- b. penyusunan rancangan awal;
- c. penyusunan rancangan
- d. pelaksanaan forum Perangkat Daerah/lintas Perangkat Daerah;
- e. perumusan rancangan akhir; dan
- f. penetapan.

Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (RENSTRA OPD) merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Sedangkan RPJMD tersebut merupakan penjabaran dari Visi, Misi dan Program Kepala Daerah terpilih yang penyusunannya berpedoman pada RPJM Daerah dan memperhatikan RPJM Nasional, memuat arah kebijakan keuangan daerah, strategi pembangunan daerah, kebijakan umum, dan program Organisasi Perangkat Daerah, lintas Organisasi Perangkat Daerah, dan program kewilayahan di sertai dengan rencana – rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif. Sama seperti RPJMD, maka RENSTRA OPD juga harus memuat Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, Program, dan Kegiatan Pembangunan yang di susun sesuai dengan Tugas dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah bersifat indikatif.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam rangka untuk menjabarkan RPJMD Kabupaten Blora Tahun 2021 – 2026 sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang akan menjadi pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) tahunan selama lima tahun kedepan. Sehingga dengan demikian di harapkan antara Renja, Renstra, dan RPJMD akan bersinergi dalam mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora yang keberhasilan pencapaiannya merupakan salah satu pendorong untuk mewujudkan visi dan misi Kepala Daerah Terpilih.

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan secara lebih spesifik dan terukur serta dilengkapi dengan sasaran yang hendak dicapai.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026 dimaksudkan untuk menjamin konsistensi pencapaian indikator kinerja pembangunan sesuai dengan dokumen RPJMD Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026. Sesuai dengan yang tercantum dalam dokumen RPJMD tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora berperan serta dalam pencapaian misi ke-3 Kabupaten Blora yaitu ” **Mewujudkan birokrasi yang profesional, progresif, bersih dan akuntabel**”. Dalam rangka mewujudkan pencapaian misi tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora berkontribusi dalam pencapaian tujuan Meningkatkan kualitas Tata Kelola Pemerintahan.

Sebagai upaya menjaga sinergitas dan kesinambungan pelaksanaan pembangunan daerah maka dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora mengacu kepada dokumen RPJM Daerah Kabupaten Blora 2021 - 2026, RPJP Daerah Kabupaten Blora 2005-2025 dan RTRW Kabupaten Blora. Berkaitan dengan hal tersebut maka rencana strategis dinas merupakan turunan dari RPJMD yang secara spesifik memuat perencanaan mengenai upaya pencapaian sasaran bidang Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan sesuai yang telah ditetapkan dalam RPJMD, dengan demikian Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora merupakan bagian yang tak terpisahkan dari upaya pencapaian Visi Pemerintah Kabupaten Blora yaitu “**Sesarengan Mbangun Blora : Unggul dan Berdaya Saing**”.

Fungsi dan kedudukan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora periode 2021-2026 adalah merupakan penjabaran visi, misi dan program dari RPJM Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 ke dalam strategi pembangunan sesuai tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dengan memperhatikan RPJP Daerah Kabupaten Blora Tahun 2005-2025. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora serta pedoman dalam

penyusunan anggaran Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2026. Dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 diharapkan mampu menjadi acuan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam menjalankan penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan di daerah dan mendukung rencana strategis Lembaga Pemerintah di atasnya.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dirubah dengan Dasar Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blora sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 9 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blora serta berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2021 tanggal 31 Desember 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora. Dengan implementasi Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 secara konsisten diharapkan keberadaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora mampu menjamin arah pembangunan berjalan sesuai dengan arah kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Blora dan secara akumulatif mampu mewujudkan sasaran strategis pembangunan daerah dan mendukung terwujudnya sasaran strategis pembangunan nasional maupun pembangunan Provinsi Jawa Tengah.

1.2 Landasan Hukum

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih, transparan dan bertanggung jawab, maka sebagai Landasan hukum dalam penyusunan rancangan Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021- 2026 disusun berdasarkan landasan hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara tanggal 8 Agustus 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Batang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan

- Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2757);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47); Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
 4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126);
 6. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4825);
 7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
 8. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
 9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
18. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);

19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 517);
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan KLHS dalam Penyusunan atau Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
21. 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 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);
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
24. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil/PNS (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 654);
25. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2021 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 655);

26. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 656);
27. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil/PNS (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1377);
28. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PPPK sebagaimana diubah dengan Peraturan BKN Nomor 18 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PPPK (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 118);
29. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 3);
30. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 28);
31. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 110);
32. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 7 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Blora Tahun 2010-2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2011 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 7);

33. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blora sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 9 Tahun 2021 yang merupakan Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blora (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 9);
34. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 6 Tahun 2017 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Blora (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2017 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 6);
35. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 5 Tahun 2021 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Blora Tahun 2021-2041 (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 5);
36. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Blora Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 7);
37. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 11 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 11);
38. Peraturan Bupati Blora Nomor 33 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021-2026; dan
39. Peraturan Bupati Blora Nomor 61 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora.

1.3 Maksud dan Tujuan

A. Maksud

Penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dimaksudkan untuk memberikan pedoman dalam

melaksanakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan sebagai penjabaran secara operasional visi, misi dan program Bupati Blora selama 5 (lima) tahun dari Tahun 2021 – 2026 di Bidang Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan.

Maksud Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 ini adalah menyediakan dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 yang merupakan dokumen perencanaan untuk jangka waktu lima tahun yang akan dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora.

B. Tujuan

Tujuan Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 yaitu :

- 1) Memberikan acuan kebijakan pembangunan di Bidang Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan dalam mendukung Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Blora RPJMD tahun 2021-2026.
- 2) Memberikan acuan program dan kegiatan dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora untuk kurun waktu tahun 2021-2026.
- 3) Menyediakan tolok ukur kinerja pembangunan sebagai bahan evaluasi kinerja penyelenggaraan pembangunan daerah di Bidang Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan pada kurun waktu tahun 2021-2026.
- 4) Mendorong unit kerja di lingkup Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora agar melaksanakan tugas secara optimal, terpadu dan terarah berdasarkan kebijakan dan program yang telah ditetapkan.
- 5) Merupakan tolok ukur penilaian dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan kewenangan yang dimiliki.
- 6) Memudahkan seluruh jajaran aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam menyusun rencana kegiatan dan program tahunan secara terpadu, terarah dan terukur.
- 7) Menetapkan berbagai program dan kegiatan prioritas disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja yang

akan dilaksanakan selama periode RPJMD Kabupaten Blora Tahun 2021 – 2026.

- 8) Memudahkan pemahaman dan penilaian seluruh jajaran aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora terhadap arah kebijakan dan program-program operasional tahunan yang telah ditetapkan.
- 9) Merupakan pedoman dalam melaksanakan pengendalian kegiatan serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan.

1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan Renstra OPD Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora terdiri dari enam bab, dengan perincian sebagai berikut:

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih
- 3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

- 3.3.1 Telaahan Renstra K/L
- 3.3.2 Telaahan Renstra Perangkat Daerah Provinsi
- 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis
- 3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

- 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora pertama kali dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Terpadu Kabupaten Blora, kemudian mengalami Perubahan pada Tahun 2011 melalui Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Blora. Namun, dalam perubahan ini, tidak terjadi perubahan struktur organisasi BKD Kabupaten Blora. Selanjutnya, melalui Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blora. Dalam aturan ini, BKD Kabupaten Blora terklasifikasikan dalam Tipologi SKPD dengan Tipe B. Hal ini berpengaruh terhadap susunan organisasi yang mengalami penyederhanaan dari semula berjumlah empat bidang dan satu sekretariat, kini berjumlah tiga bidang dan satu sekretariat. Dan perubahan terakhir adalah melalui Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 9 Tahun 2021 yang merupakan Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blora dan Peraturan Bupati Blora Nomor 61 Tahun 2021.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora, Peraturan Bupati Blora Nomor 52 Tahun 2016 ini telah dirubah dalam Peraturan Bupati Blora Nomor 69 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Blora Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora, serta telah dirubah lagi dalam Peraturan Bupati Blora Nomor 82 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Blora Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora, yaitu Sebagian tugas dan Fungsi ada yang berubah sehubungan dengan Permendagri 90 Tahun 2019, yaitu untuk Kepala Sub Bidang Diklat Struktural. Dan yang terakhir dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026

Peraturan Bupati Blora Nomor 61 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora. Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora mempunyai tugas melaksanakan Sebagian tugas Bupati dalam kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Manajemen kepegawaian merupakan unsur penunjang pelaksanaan pemerintah daerah yang meliputi proses penyusunan formasi dan rekrutmen, mutasi, diklat, gaji/tunjangan/kesejahteraan, ketatausahaan kepegawaian, disiplin dan pengendalian kepegawaian serta pemberhentian. Instrumen strategis tersebut, beririsan dengan visi misi Pemerintah Kabupaten Blora, khususnya Misi Ketiga, yaitu **“Mewujudkan birokrasi yang profesional, progresif, bersih dan akuntabel”** Oleh karenanya, dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian senantiasa mendasarkan pada efektifitas, demokratis, adanya pembaharuan dan berorientasi pada peningkatan pelayanan publik.

Sistem kepegawaian pada dasarnya merupakan mixed system. Artinya, dalam perspektif otonomi daerah, urusan kepegawaian merupakan kewenangan Kepala Daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian di Daerah. Namun, secara regulasi tidak dapat dipisahkan dari kebijakan dan aturan pada tingkat nasional. Hal inilah yang senantiasa menuntut adaptifitas atas dinamika yang terjadi. Berdasarkan hal tersebut, maka visi dan misi Pemerintah Kabupaten Blora menjadi acuan dalam menyelenggarakan urusan kepegawaian daerah sejalan dengan kepatuhan atas peraturan perundangan bidang kepegawaian. Hal ini akan menumbuhkan kepercayaan aparatur atas profesionalisme penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah. Karenanya, kunci keberhasilan penyelenggaraan urusan kepegawaian daerah adalah kepatuhan atas regulasi dan koordinasi yang baik dengan instansi pemerintah lain. Semoga pengelolaan manajemen kepegawaian yang bersih dan profesional dapat menjadi pengungkit bagi profesionalisme dan peningkatan kinerja aparatur daerah sehingga pada gilirannya nanti akan berkontribusi pada terwujudnya **“Sesarengan Mbangun Blora, Unggul dan Berdaya Saing”**

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 9 Tahun 2021 yang merupakan Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blora. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora merupakan salah satu Lembaga Teknis Daerah, penempatannya tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 9 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blora. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam hal pengelolaan manajemen kepegawaian daerah. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 9 Tahun 2021 mempunyai Fungsi Penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora pada Bab IV Tugas dan Fungsi Bagian Kesatu (Pasal 5) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora mempunyai tugas melaksanakan Sebagian tugas Bupati dalam kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada Bab IV Tugas dan Fungsi Bagian Kesatu Pasal 5, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. Pelaksanaan administrasi kedinasan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan fungsinya.

Dalam mengemban tugas tersebut, secara kelembagaan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora terdiri dari :

- a. Kepala Badan;
 - b. Sekretariat, membawahkan:
 1. Sub Bagian Program dan Keuangan; dan
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian;
 - d. Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai;
 - e. Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Pegawai, membawahkan;
 - f. Kelompok Jabatan Fungsional
-
- Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
 - Bidang, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
 - Subbagian, dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.
 - Kelompok Jabatan Fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Kepala Badan, Kepala Bidang, Kepala Subbagian yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional.

Tugas pokok, fungsi dan uraian tugas sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bupati dalam Kebijakan Teknis di Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Dan dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;

- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat :

Sekretariat mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan program dan keuangan, umum dan kepegawaian, hukum, hubungan masyarakat dan organisasi serta pengoordinasian perencanaan dan pelaporan bidang di lingkungan Badan.

Dalam melaksanakan tugas Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan bidang umum dan kepegawaian serta program dan keuangan;
- b. Pengelolaan, pelayanan program dan keuangan serta umum dan kepegawaian, hukum, hubungan masyarakat dan organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
- c. Pengoordinasian pelaksanaan penyusunan program dan kegiatan di lingkungan Badan; dan
- d. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain sesuai perintah atasan.

2.1. Subbagian Program dan Keuangan

Subbagian Program dan Keuangan mempunyai tugas:

- a. merencanakan program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Subbagian Program Dan Keuangan berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. membagi tugas, memberi petunjuk dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- c. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;

- d. melaksanakan penyusunan rencana program dan kegiatan Badan dengan menghimpun kegiatan dari masing-masing bidang untuk pelaksanaan kegiatan;
- e. merancang pengelolaan sistem informasi manajemen bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sebagai bahan informasi Badan;
- f. melaksanakan pemantauan dan evaluasi kegiatan dari masing-masing bidang untuk mengetahui mutu pelaksanaan kegiatan;
- g. melaksanakan penyusunan rencana belanja dinas berdasarkan alokasi dana dalam dokumen pelaksanaan anggaran Perangkat Daerah guna terwujudnya tertib penggunaan anggaran;
- h. melaksanakan penyusunan belanja operasi, belanja modal, belanja tidak terduga, belanja transfer dan penerimaan sesuai petunjuk teknis kegiatan guna terwujudnya tertib anggaran;
- i. melaksanakan pengelolaan keuangan, verifikasi, pembukuan dan akuntansi sesuai dengan petunjuk dan pedoman yang telah ditentukan guna tertib administrasi;
- j. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
- k. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan Subbagian Program Dan Keuangan berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- l. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Subbagian Program Dan Keuangan sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- m. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

2.2. Subbagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum Dan Kepegawaian mempunyai tugas:

- a. merencanakan program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Subbagian Umum Dan Kepegawaian berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai

- pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. membagi tugas, memberi petunjuk dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
 - c. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
 - d. mengelola pelaksanaan surat menyurat dan kearsipan dinas dengan meneliti berikut kelengkapan surat untuk terwujudnya tertib administrasi;
 - e. menyusun pelaksanaan perencanaan, pengadaan dan pemeliharaan serta pelaporan sarana prasarana sesuai kebutuhan untuk mendukung kelancaran tugas;
 - f. menyusun pelaksanaan administrasi kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan guna tertib administrasi kepegawaian;
 - g. melaksanakan pelayanan urusan hukum, hubungan masyarakat dan organisasi untuk kelancaran komunikasi dan informasi Badan;
 - h. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
 - i. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan Subbagian Umum Dan Kepegawaian berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
 - j. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
 - k. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah atasan.

3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam merumuskan dan kebijakan teknis, pembinaan, pelaksanaan, pengelolaan kegiatan Perencanaan dan Pengadaan Pegawai, Pemberhentian Pegawai dan Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan perencanaan dan pengadaan pegawai, pemberhentian pegawai dan pengolahan data dan informasi kepegawaian;
- b. Pengelolaan dan penyelenggaraan pada perencanaan dan pengadaan pegawai, pemberhentian pegawai dan pengolahan data dan informasi kepegawaian untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
- c. Pengoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan pada perencanaan dan pengadaan pegawai, pemberhentian pegawai dan pengolahan data dan informasi kepegawaian; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

Susunan organisasi Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud di atas dalam melaksanakan tugasnya, dikoordinasikan oleh Subkoordinator meliputi :

1. Subkoordinator Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai;
2. Subkoordinator Pemberhentian Pegawai; dan
3. Subkoordinator Pengolahan Data Dan Informasi Kepegawaian.

3.1. Sub Koordinator Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai

Sub Koordinator Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai mempunyai tugas:

- a. menyusun program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai

- pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
 - c. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
 - d. menyusun bahan kebijakan teknis Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
 - e. menyiapkan bahan penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan kebijakan teknis pengadaan pegawai;
 - f. menyiapkan bahan seleksi pegawai dan pengangkatan pegawai;
 - g. menyiapkan bahan penetapan nomor induk pegawai negeri sipil;
 - h. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
 - i. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
 - j. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
 - k. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

3.2. Sub Koordinator Pemberhentian Pegawai

Sub Koordinator Pemberhentian Pegawai mempunyai tugas:

- a. menyusun program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Pemberhentian Pegawai berdasarkan program

- kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
 - c. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
 - d. menyusun bahan kebijakan teknis Pemberhentian Pegawai sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
 - e. menyiapkan bahan penetapan pemberhentian pegawai;
 - f. menyiapkan bahan penetapan pemberian pensiun pegawai negeri sipil/janda/duda/bagian pensiun janda/duda;
 - g. menyiapkan bahan pelayanan dana tunjangan hari tua;
 - h. menyiapkan bahan pelayanan dana jaminan kecelakaan kerja dan dana jaminan kematian;
 - i. melaksanakan penilaian satu dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
 - j. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan Pemberhentian Pegawai berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
 - k. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Pemberhentian Pegawai sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
1. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

3.3. Sub Koordinator Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian

Sub Koordinator Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas:

- a. menyusun program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian

- berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
 - c. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
 - d. menyusun bahan kebijakan teknis Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
 - e. menyiapkan bahan pengelolaan dan pemeliharaan basis data kepegawaian;
 - f. menyiapkan bahan pelaksanaan pengolahan, penyuntingan dan penyandian data kepegawaian;
 - g. menyiapkan bahan pengelolaan dan pemeliharaan aplikasi sistem informasi kepegawaian;
 - h. menyiapkan bahan pengelolaan dan pemeliharaan arsip kepegawaian;
 - i. menyiapkan bahan penyelenggaraan penyajian dan pertukaran informasi;
 - j. menyiapkan bahan pelaksanaan pengolahan informasi, dokumentasi dan publikasi kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah;
 - k. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
 - l. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
 - m. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian sesuai dengan hasil

pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan;

n. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

4. Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai

Bidang Mutasi Dan Pengembangan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam merumuskan dan menyusun kebijakan teknis, pembinaan, pelaksanaan, pengelolaan pelaksanaan dan pengelolaan kepangkatan, jabatan dan pengembangan kompetensi dan status kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Mutasi Dan Pengembangan Pegawai mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan kepangkatan, jabatan dan pengembangan kompetensi dan status kepegawaian;
- b. Pengelolaan dan penyelenggaraan pada kepangkatan, jabatan dan pengembangan kompetensi dan status kepegawaian untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
- c. Pengoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan kepangkatan, jabatan dan pengembangan kompetensi dan status kepegawaian; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

Susunan organisasi Bidang Mutasi Dan Pengembangan Pegawai terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional. Kelompok Jabatan Fungsional dalam melaksanakan tugasnya, dikoordinasikan oleh Subkoordinator meliputi :

1. Subkoordinator Jabatan;
2. Subkoordinator Kepangkatan; dan
3. Subkoordinator Pengembangan Kompetensi Dan Status Kepegawaian.

4.1. Sub Koordinator Jabatan

Sub Koordinator Jabatan mempunyai tugas:

- a. menyusun program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Jabatan berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;

- b. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- c. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- d. menyusun bahan kebijakan teknis Jabatan sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- e. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan Jabatan Fungsional;
- f. menyiapkan bahan pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional;
- g. menyiapkan bahan penunjukan pegawai negeri sipil sebagai pelaksana harian atau pelaksana tugas;
- h. menyiapkan bahan pelaksanaan perumusan kompetensi pegawai, kegiatan penilaian kompetensi dan pengelolaan hasil penilaian kompetensi dan potensi pegawai;
- i. menyiapkan bahan penyusunan pola karier pegawai negeri sipil;
- j. menyiapkan bahan pemindahan pegawai antar instansi;
- k. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
- l. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan Jabatan berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- m. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Jabatan sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- n. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

4.2. Sub Koordinator Kepangkatan

Sub Koordinator Kepangkatan mempunyai tugas:

- a. menyusun program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Kepangkatan berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- c. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- d. menyusun bahan kebijakan teknis Kepangkatan sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- e. menyiapkan bahan penetapan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil;
- f. menyiapkan bahan pelaksanaan ujian dinas, peningkatan pendidikan serta penyesuaian ijazah pegawai negeri sipil;
- g. menyiapkan bahan penetapan peninjauan masa kerja pegawai negeri sipil;
- h. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
- i. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan Subkoordinator Kepangkatan berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- j. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Subkoordinator Kepangkatan sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- k. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

4.3. Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi dan Status Kepegawaian

Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi dan Status Kepegawaian mempunyai tugas:

- a. menyusun program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Pengembangan Kompetensi dan Status Kepegawaian berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- c. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- d. menyusun bahan kebijakan teknis Pengembangan Kompetensi dan Status Kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- e. menyiapkan bahan pemberian izin belajar dan tugas belajar pegawai negeri sipil;
- f. menyiapkan bahan pemberian keterangan belajar, pemberian izin penggunaan gelar pegawai negeri sipil;
- g. menyiapkan bahan usulan kartu pegawai, kartu tabungan dan asuransi pensiun, kartu jaminan kesehatan pegawai dan keluarga, menyiapkan bahan usulan kartu isteri/suami;
- h. menyiapkan bahan pemberitahuan kenaikan gaji berkala dan pemberian cuti;
- i. menyiapkan bahan pemberian izin pencalonan kepala desa dan perangkat desa bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah;
- j. menyiapkan bahan pelayanan dana tabungan perumahan;
- k. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
- l. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan Pengembangan Kompetensi dan Status Kepegawaian berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;

- m. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Kompetensi dan Status Kepegawaian sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- n. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

5. Bidang Pendidikan, Pelatihan Dan Pembinaan Pegawai

Bidang Pendidikan, Pelatihan Dan Pembinaan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan, pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan pendidikan dan pelatihan struktural dan fungsional, pendidikan dan pelatihan teknis serta pembinaan pegawai dan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Pendidikan, Pelatihan Dan Pembinaan Pegawai mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan struktural dan fungsional, pendidikan dan pelatihan teknis serta pembinaan pegawai dan peraturan perundang-undangan;
- b. Pengelolaan dan penyelenggaraan kegiatan pada pendidikan dan pelatihan struktural dan fungsional, pendidikan dan pelatihan teknis serta pembinaan pegawai dan peraturan perundang-undangan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
- c. Pengoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan pada pendidikan dan pelatihan struktural dan fungsional, pendidikan dan pelatihan teknis serta pembinaan pegawai dan peraturan perundang-undangan; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah atasan.

Susunan organisasi Bidang Pendidikan, Pelatihan Dan Pembinaan Pegawai terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional. Kelompok Jabatan Fungsional dalam melaksanakan tugasnya dikoordinasikan oleh Subkoordinator meliputi:

- 1. Subkoordinator Pendidikan Dan Pelatihan Struktural dan Fungsional;

2. Subkoordinator Pendidikan Dan Pelatihan Teknis; dan
3. Subkoordinator Pembinaan Pegawai Dan Peraturan Perundang-Undangan

5.1. Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan Struktural dan Fungsional

Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan Struktural dan Fungsional mempunyai tugas:

- a. menyusun program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Pendidikan Dan Pelatihan Struktural Dan Fungsional berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- c. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- d. menyusun bahan kebijakan teknis pendidikan dan pelatihan struktural dan fungsional sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- e. menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan fungsional;
- f. menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan prajabatan/latihan dasar bagi calon pegawai negeri sipil;
- g. menyiapkan bahan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan fungsional;
- h. menyiapkan bahan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan/latihan dasar bagi calon pegawai negeri sipil;
- i. menyiapkan bahan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan peraturan perundang-undangan pasca pendidikan dan pelatihan;

- j. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
- k. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan struktural dan fungsional berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- l. membuat laporan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan struktural dan fungsional sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas;
- m. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

5.2. Sub Koordinator Pendidikan Dan Pelatihan Teknis

Sub Koordinator Pendidikan Dan Pelatihan Teknis mempunyai tugas:

- a. menyusun program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Pendidikan Dan Pelatihan Teknis berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- c. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- d. menyusun bahan kebijakan teknis pendidikan dan pelatihan teknis sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- e. menyusun bahan penyusunan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan;
- f. menyusun bahan persetujuan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil;
- g. menyusun bahan penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan teknis;

- h. menyusun bahan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis;
- i. menyusun bahan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan peraturan perundang-undangan pasca pendidikan dan pelatihan;
- j. menyusun bahan pelaksanaan workshop, sosialisasi, dan bimbingan teknis di bidang manajemen kepegawaian;
- k. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
- l. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- m. membuat laporan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- n. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

5.3. Sub Koordinator Pembinaan Pegawai dan Peraturan Perundang- Undangan

Sub Koordinator Pembinaan Pegawai dan Peraturan Perundang-Undangan mempunyai tugas:

- a. merencanakan program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Pembinaan Pegawai Dan Peraturan Perundang-Undangan berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- c. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;

- d. menyusun bahan kebijakan teknis Pembinaan Pegawai Dan Peraturan Perundang-Undangan sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- e. menyiapkan bahan asistensi pengukuran standar kinerja pegawai;
- f. menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi kinerja dan disiplin pegawai;
- g. menyiapkan bahan penyelesaian pelanggaran disiplin pegawai, status dan sengketa kepegawaian;
- h. menyiapkan bahan pemberian izin perkawinan dan perceraian pegawai negeri sipil;
- i. menyiapkan bahan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen kepegawaian;
- j. menyiapkan bahan pembinaan jasmani dan mental pegawai;
- k. menyiapkan bahan pemberian penghargaan bagi aparatur sipil negara;
- l. menyiapkan bahan pembekalan bagi pegawai negeri sipil pra purnabhakti;
- m. melaksanakan proses penyusunan produk hukum lingkup badan kepegawaian daerah;
- n. menyiapkan bahan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- o. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
- p. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan pembinaan pegawai dan peraturan perundang-undangan berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- q. membuat laporan pelaksanaan kegiatan pembinaan pegawai dan peraturan perundang-undangan sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- r. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

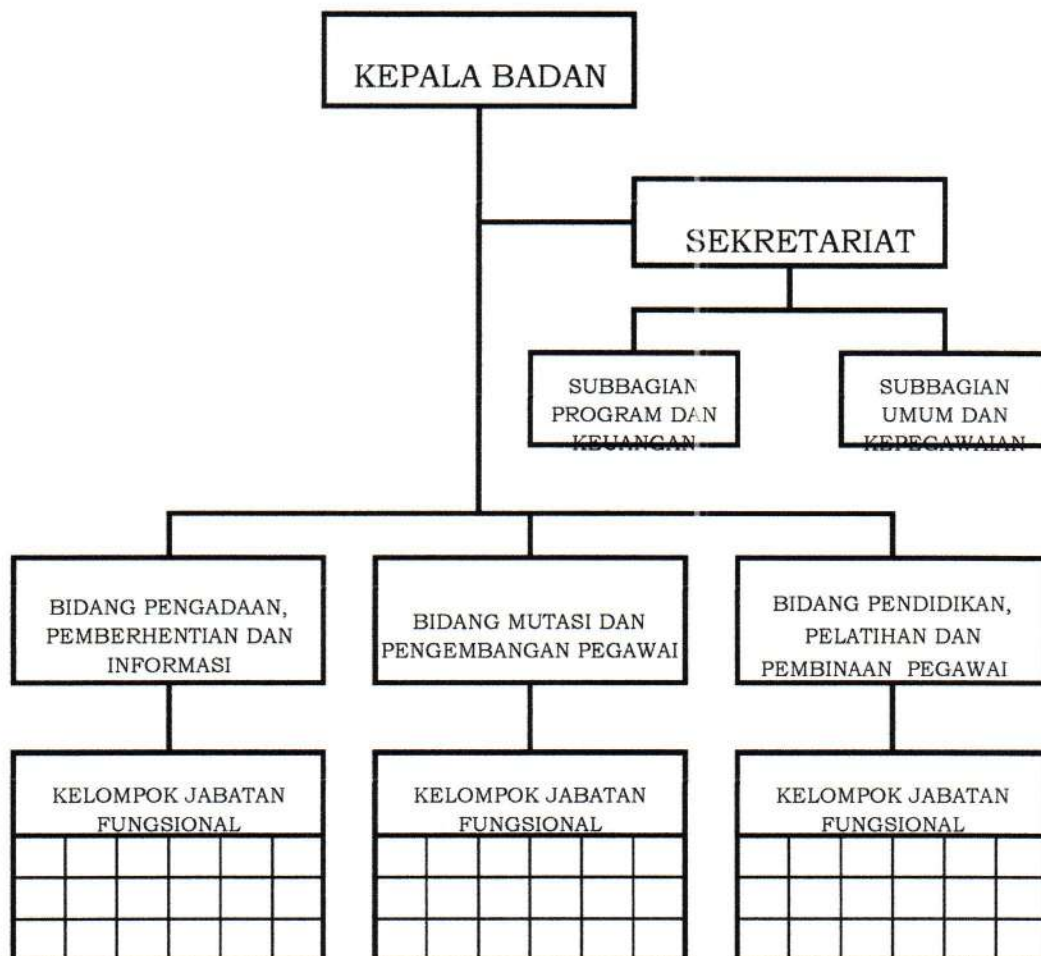
6. Kelompok Jabatan Fungsional

- (1) Kelompok Jabatan Fungsional pada lingkungan Badan ditetapkan sesuai dengan kebutuhan dan mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai jabatan fungsional masing-masing sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Kelompok Jabatan Fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Kepala Badan, Kepala Bidang, Kepala Subbagian yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional.
- (3) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah Pejabat Fungsional jenjang keterampilan dan/atau jenjang keahlian.
- (4) Jumlah, jenis dan jenjang Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- (5) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kepala badan sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.
- (6) Dalam pelaksanaan tugas Kelompok Jabatan Fungsional, ditetapkan subkoordinator sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi unit organisasi masing-masing.
- (7) Subkoordinator merupakan Pejabat Fungsional yang ditunjuk dan diberikan tugas tambahan untuk mengoordinasikan dan mengelola kegiatan pelayanan fungsional sesuai dengan bidang tugas masing-masing

Bagan Struktur Jabatan Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora tercantum pada Gambar 2.1

Gambar 2.1

**STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BLORA**



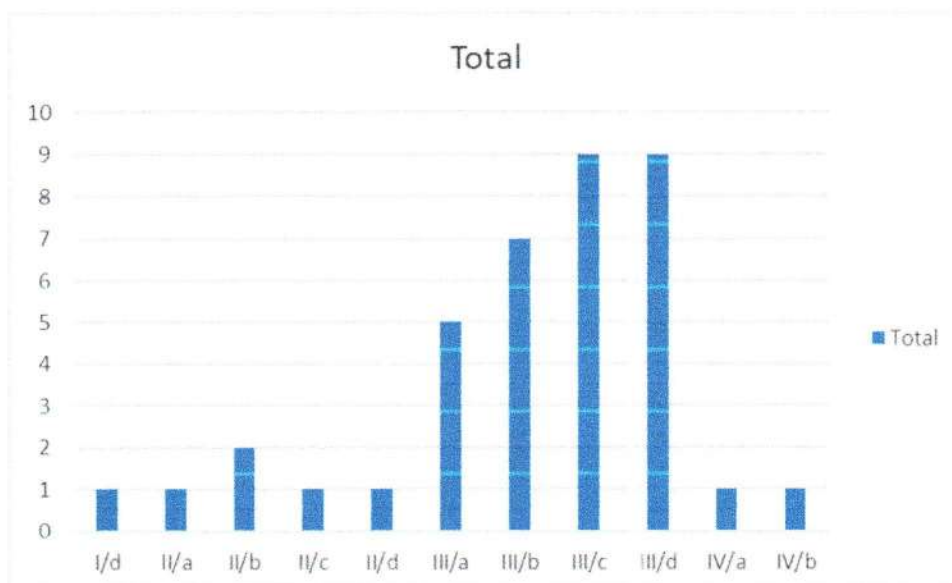
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1. Sumber Daya Manusia

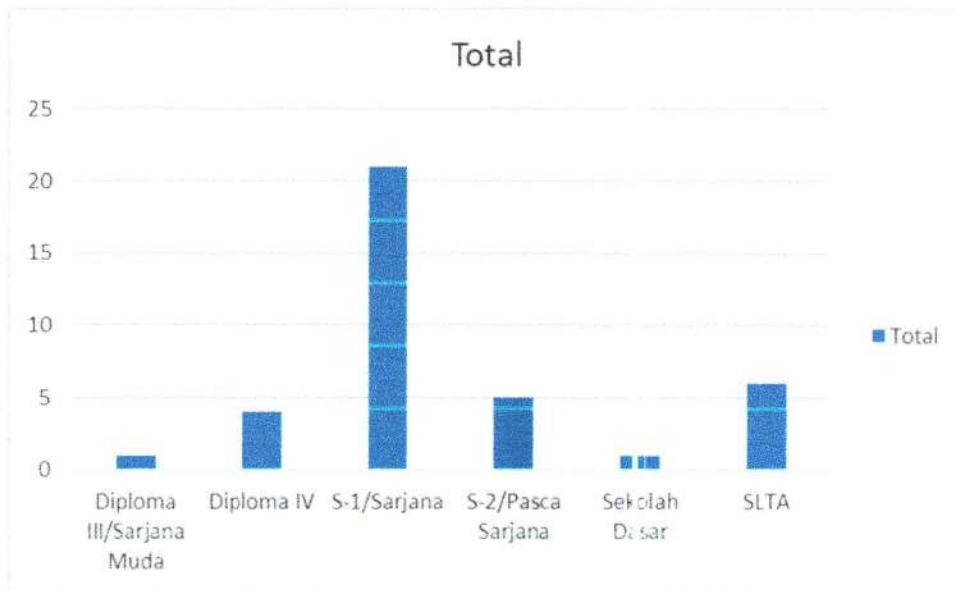
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Blora melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Blora. Selanjutnya Kepala Badan membawahi Sekretariat, Bidang Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian, Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai, dan Bidang Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Pegawai. Setiap bidang membawahi beberapa Sub Koordinator yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora. Saat ini Jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 berjumlah 38 orang yang semuanya merupakan PNS.

Berjalannya organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora, sangat ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, pada Tahun 2021, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora didukung oleh Pegawai sebanyak 38 orang dengan profil demografi sebagai berikut :

Gambar 2.2
Jumlah PNS Tahun 2021 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora berdasarkan Pangkat Golongan



Gambar 2.3
Jenjang Pendidikan PNS BKD Kabupaten Blora



Latar Belakang Pendidikan PNS Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora didominasi Sarjana/ D4 sejumlah 25 orang, kemudian diikuti oleh SMA 6 orang, S2 5 orang, D3 1 orang dan Sekolah Dasar 1 orang. Hal ini merupakan modal yang baik untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan. Disamping itu, keterisian jabatan sejumlah 16 dari 16 jabatan struktural yang ada, sehingga tidak ada jabatan yang kosong dan semua telah terisi.

Sumber daya manusia yang ada dapat dijabarkan sebagaimana berikut:

Tabel 2.1
**Jumlah Aparatur Sipil Negara
 menurut Klasifikasi Kepangkatan Pegawai
 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora**

No	Jabatan	PNS Golongan (Orang)				P/L
		IV	III	II	I	
1	Kepala SKPD	1				L
2	Sekretaris	1				L
3	Sub Bag Program dan Keuangan		1			P
4	Sub Bag Umum dan Kepegawaian		1			P
5	Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai		1			L
6	Sub Koordinator Jabatan		1			L

7	Sub Koordinator Kepangkatan		1			P	
8	Sub Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi dan Status Kepegawaian		1			P	
9	Bidang Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian		1			L	
10	Sub Koordinator Perencanaan dan Pengadaan Pegawai		1			P	
11	Sub Koordinator Pemberhentian Pegawai		1			P	
12	Sub Bidang Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian		1			L	
13	Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Pegawai		1			L	
14	Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktural dan Fungsional		1			L	
15	Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis		1			L	
16	Sub Bidang Pembinaan Pegawai dan Peraturan Perundang-undangan		1			P	
24	Staf		16	5	1	P = 10 L = 12	
	Jumlah		2	30	5	1	P = 17 L = 21

Tabel 2.2
**Kualifikasi Pendidikan Organisasi Perangkat Daerah
 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021**

NO	PERANGKAT DAERAH	JUMLAH PERSONIL	KUALIFIKASI PENDIDIKAN													KUALIFIKASI GOL.										
			SD	SMP	SMA	D1	D2	D3	S1	S2	S3	P/L		PNS GOL.			CPNS GOL.									
												P	L	I	II	III	IV	I	II	III	IV					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21						
Badan Kepegawaian Daerah																										
A	Jabatan :	16							13	3							2									
1	Kepala OPD	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
2	Sekretaris	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
3	Bidang Mutasi dan Pengembangan Pegawai	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
4	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
5	Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Pegawai	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
6	Subbag Program dan Keuangan	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
7	Subbag Umum dan Kepegawaian	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
8	Sub Koordinator Jabatan	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
9	Sub Koordinator Kepegawaian	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
10	Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi dan Status kepegawaian	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
11	Sub Koordinator Perencanaan dan Pengadaan Pegawai	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
12	Sub Koordinator Pemberhentian Pegawai	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
13	Sub Koordinator Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
14	Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan Struktural dan Fungsional	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
15	Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan Teknis	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
16	Sub Koordinator Pembinaan Pegawai dan Peraturan Perundang-undangan	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	
14	Staf PNS	22	1	-	6	-	-	1	12	2	-	10	12	1	5	16	-	-	-	-	-	-	-	-	10	12
B	Kelompok Jabatan Fungsional (Pranata Komputer)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	JUMLAH PNS	38	1	-	6	-	-	1	25	5	-	17	21	1	5	30	2	-	-	-	-	-	-	-	17	21

Sumber Data Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021

Tabel 2.3

Jumlah ASN di Tiap Bidang

NO	PENEMPATAN	JUMLAH	P	L
1	Sekretariat	14Orang	7 Orang	7 Orang
2	Bidang Mutasi Pegawai	8 Orang	4 Orang	4 Orang
3	Bidang Perencanaan dan Administrasi Pegawai	7 Orang	3 Orang	4 Orang
4	Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Pegawai	9 Orang	3 Orang	6 Orang
	Jumlah	38 Orang	17 Orang	21 Orang

Sumber : Data Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021

2.2.2. Sarana dan Prasarana

Guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora memiliki sarana dan prasarana pendukung yang secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.4

**Sarana dan Prasarana
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora**

No.	Jenis	Nilai (Rp.)
1	Tanah	479.000.000
2	Peralatan dan Mesin	3.693.626.508
3	Gedung dan Bangunan	4.567.102.067
4	Jalan Irigasi, dan Jaringan	129.138.150
5	Aset Tetap Lainnya	2.665.400
6	Konstruksi dalam Pengerjaan (KDP)	-
7	Aset Lainnya	573.208.310
	Total Nilai	9.444.740.435

Adapun Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Daerah yang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.5

Daftar Rincian Sarana dan Prasarana

No	Jenis Barang	Jumlah	Keterangan
1	Bangunan Gedung	5	Gudang Arsip dan Mushola
			Aula
			Gedung dan Bangunan Kantor
			Pagar
2	Kendaraan Dinas	30	
	a. Kendaraan Roda 4 (empat)	6	
	b. Kendaraan Roda 2 (dua)	24	
3	Mesin Ketik Manual	4	
4	Pompa Air	1	
5	Tangga Latihan	1	
6	Scanner (Universal Tester)	6	
7	Lemari Besi/Metal	1	
8	Lemari Kayu	14	
9	Rak Kayu	20	
10	Filing Cabinet Besi	1	
11	Filing Cabinet Kayu	6	
12	Brankas	1	
13	White Board	2	
14	Alat Penghancur Kertas	2	
15	Mesin Absensi	6	
16	Display	1	
17	LCD Projector/Infocus	2	
18	Papan Nama Instansi	3	
19	Meja Kerja Kayu	24	
20	Meja Rapat	5	
21	Meja Telepon	3	

No	Jenis Barang	Jumlah	Keterangan
22	Meja Resepsionis	1	
23	Kursi Rapat	15	
24	Kursi Tamu	2	
25	Kursi Putar	2	
26	Bangku Tunggu	4	
27	Kursi Lipat	210	
28	Meja Komputer	24	
29	Sofa	3	
30	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	1	
31	Lemari Es	2	
32	A.C. Window	16	
33	Kompor Gas (Alat Dapur)	1	
34	Kitchen Set	1	
35	Tabung Gas	1	
36	Televisi	4	
37	Tape Recorder (Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	2	
38	Amplifier	1	
39	Loudspeaker	3	
40	Sound System	4	
41	Wireless	1	
42	Microphone	3	
43	Microphone Floor Stand	3	
44	Unit Power Supply	3	
45	Tustel	1	
46	Karpet	2	
47	Gordyin/Kray	5	
48	Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	7	
49	Alat Pemadam Kebakaran	2	
50	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1	
51	Meja Kerja Pejabat Eselon III	2	
52	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	14	
53	Meja Tamu Biasa	2	

No	Jenis Barang	Jumlah	Keterangan
54	Meja Rapat Pejabat	1	
55	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	
56	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	8	
57	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	9	
58	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	2	
59	Kursi Rapat Pejabat	12	
60	Lemari Buku Untuk Perpustakaan	2	
61	Lemari Buku Arsip Untuk Arsip Dinamis	3	
62	Compact Disc Player	1	
63	Mesin Barcode	4	
64	Wireless Amplifier	2	
65	Peralatan Antena Shf/Parabola	1	
66	Automatic Chart Proyektor	1	
67	Proyektor Romad Complet	2	
68	Screen	4	
69	TV Monitor	2	
70	Portable Pen Recorder	1	
71	Alat Peraga Praktek Sekolah Bidang Studi : Olah Raga	2	
72	Automatic Dispenser	3	
73	Metal Detector	2	
74	Kamera Digital	2	
75	Digital Handycam VHSC	1	
76	Layar Proyektor	1	
77	Mainframe (Komputer Jaringan)	1	
78	P.C Unit	5	
79	Lap Top	18	
80	Note Book	24	
81	Personal Komputer	7	
82	Hard Disk	4	
83	Printer (Peralatan Personal Komputer)	28	

No	Jenis Barang	Jumlah	Keterangan
84	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	12	
85	Viewer (Peralatan Personal Komputer)	2	
86	External/Portable Hardisk	3	
87	Server	2	
88	Router	1	
89	Kabel UTP	2	
90	Wireless Access Point	1	
91	Peralatan Jaringan	1	
92	Air Conditioning (AC)	21	
93	Jaringan Listrik	1	
94	Jaringan Telepon	1	

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora meliputi 2 (dua) urusan yaitu Urusan Kepegawaian dan Urusan Pendidikan dan Pelatihan. Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam Rencana Strategis Tahun 2021 s.d 2026, menitik beratkan pada pelayanan prima Bidang Kepegawaian dan Bidang Pendidikan dan Pelatihan yaitu:

1. Memperkuat sistem perencanaan dan pengembangan pegawai;
2. Mewujudkan penataan pegawai sesuai jabatan kompetensinya dan syarat jabatan serta memperhatikan pola karier;
3. Mengembangkan sistem manajemen informasi kepegawaian;
4. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Aparatur untuk peningkatan kompetensi sesuai dengan Tupoksi yang dilaksanakan;
5. Meningkatkan Pembinaan pegawai untuk meningkatkan akuntabilitas, reformasi birokrasi dan peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai;
6. Meningkatkan pelayanan prima administrasi kepegawaian dalam rangka peningkatan kapasitas pemerintah daerah guna mewujudkan Tata Pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Enam Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan tersebut dilaksanakan melalui 2 (dua) program utama, yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan 6 (enam) Kegiatan, yang terdiri dari 11 (sebelas) Sub Kegiatan

Adapun kinerja pelayanan kedua urusan, yaitu Urusan Kepegawaian serta Urusan Pendidikan dan Pelatihan dapat diuraikan dalam Pelayanan yang dilaksanakan di 3 (tiga) Bidang yang ada di Badan Kepegawaian Daerah sebagai berikut :

1. Pelayanan di Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian
 - Perencanaan dan Pengadaan Pegawai (CPNS dan PPPK)
 - Formasi Kebutuhan ASN
 - Pemberhentian dan Pensiun Pegawai
 - Pengelolaan Data Kepegawaian (SIMPEG)
 - Presensi Online
2. Pelayanan di Bidang Mutasi Pegawai
 - Layanan Usulan Kenaikan Pangkat PNS
 - Layanan Pelaksanaan Ujian Dinas
 - Pemindahan Pegawai dalam dan antar OPD
 - Pelaksanaan Mutasi Jabatan
 - Penilaian Kompetensi Pegawai
 - Penunjukan Pelaksana Harian (Plh) dan Pelaksana Tugas (Plt)
 - Usulan KARIS, KARSU, JKK, JKM, DAN TASPEN
 - Usulan Cuti dari OPD Lain
 - Usulan Kenaikan Gaji Berkala Eselon II dan Eselon III
 - Layanan Ijin Belajar dan Tugas Belajar
 - Layanan Surat Keterangan Belajar
 - Ijin Penggunaan Gelar Kesarjanaan
3. Pelayanan di Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Pegawai
 - Pelaksanaan Diklat Prajabatan, Diklat Struktural / PIM, Diklat Fungsional, dan Diklat Teknis
 - Monev Kinerja dan Disiplin Pegawai

- Layanan Proses Ijin Perkawinan dan Perceraian PNS
- Usulan Penghargaan Satya Lancana Karya Satya
- Usulan Kenaikan Gaji Berkala Eselon II dan Eselon III
- Pembekalan Pra Purna Bakti

Adapun hasil kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam kurun waktu 2016 - 2021 dapat di lihat dalam Tabel 2.6 berikut

Tabel 2.6

**Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora**

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun						Realisasi Capaian Tahun						Rasio Capaian pada Tahun										
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021					
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)						
	URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																										
1	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur																										
1.1	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Kompetensi				200	255	220	220	220	220	150	243	190	258	149	152	75.00	95.29	86.36	117.27	67.73	69.09					
1.2	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional				5.14	7.79	10.08	12.36	14.65	16.96	2.90	7.73	11.55	16.96	20.21	23.51	56.42	99.17	114.55	137.20	137.95	138.66					
	URUSAN KEPEGAWAIAN																										
2	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur																										
2.1	Persentase Pejabat yang sesuai dengan Kompetensi				51.60	51.73	52.16	52.76	55.48	57.60	48.81	40.00	40.35	69.80	76.00	70	94.59	77.32	77.36	132.30	136.99	121.53					

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun						Realisasi Capaian Tahun						Rasio Capaian pada Tahun					
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
2.2	Persentase Penyelesaian Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin dan Proses Izin Perkawinan dan Perceraian	%			100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100
2.3	Jumlah ASN yang Pindah Tugas dan Pensiun	Orang			500	600	600	600	550	500	1294	642	674	735	708	258.80	107.00	112.33	122.50	128.73	108.60	
3	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%							141	142					141							
	Jumlah Pegawai menurut Pendidikan PT ke atas								1,439	1342					1,439							
	Jumlah pegawai dengan pendidikan SMA ke bawah								1,019	943					1,019							
4	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%							7	10					7						10	
	Jumlah pegawai PNS fungsional (di luar guru dan tenaga kesehatan)								168	220					168						220	

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun						Realisasi Capaian Tahun						Rasio Capaian pada Tahun					
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)		
	seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)								2,458	2,285				2,458	2,285							
5	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) %								49	65				49	65							
	Jumlah pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi								82	142				82	142							
	seluruh jumlah pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)								168	220				168	220							

Dari tabel realisasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dapat dilihat bahwa kinerja Urusan Pendidikan dan Pelatihan selama tahun 2016 – 2021 sudah memenuhi target. Meskipun apabila dilihat dari Indikator Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional secara keseluruhan dari Tahun 2016 – 2021 maka dari target sebesar 1.335 orang hanya terealisasi sebanyak 1.142 orang, namun apabila dilihat dari Indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional dengan target pada akhir tahun 2021 sebesar 16,94% maka dapat terealisasi secara keseluruhan pada akhir tahun 2021 sebesar 23,51% melampaui target atau dengan rasio 138,78%. Untuk jumlah ASN yang Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional secara keseluruhan dari Tahun 2016 – 2021 hanya tercapai sebanyak 1.142 orang dari target 1.335 orang dikarenakan adanya Ketidakterediaan anggaran yang cukup untuk menjalankan Kegiatan Diklat Fungsional sehingga target tidak bisa tercapai pada umumnya di tiap tahun maupun khususnya tahun 2020 dan masih berkanjut di tahun 2021 akibat adanya refocusing anggaran sebagai akibat adanya Pandemi COVID 19 serta keterbatasan pelaksanaan Diklat selama Pandemi COVID 19.

Pada Urusan Kepegawaian dapat dilihat bahwa pencapaian indikator kinerja selama tahun 2016 – 2021 sebagian besar sudah sesuai dengan target yang ditetapkan atau dapat tercapai. Untuk Indikator Persentase Pejabat yang sesuai dengan Kompetensi, meskipun di tahun-tahun pertama tidak tercapai namun pada tahun keempat dan kelima bisa melampaui target yang ditetapkan, yaitu pada tahun keempat tercapai sebesar 132,30 % dan pada tahun kelima tercapai sebesar 136,99 %. Meskipun pada tahun terakhir periode Renstra atau Tahun 2021 mengalami penurunan disbanding 2 (dua) tahun sebelumnya namun tetap dapat mencapai target yaitu tercapai sebesar 121,53%. Untuk kedua indikator lainnya yaitu Persentase Penyelesaian Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin dan Proses Izin Perkawinan dan Perceraian dapat tercapai sesuai target yaitu dengan

rasio pencapaian sebesar 100% , sedangkan indikator Jumlah ASN yang Pindah Tugas dan Pensiun, tiap tahun dari tahun 2016 – 2021 selalu dapat dapat tercapai targetnya bahkan dapat melebihi target yang ditetapkan dengan rasio pencapaian diatas 100% di setiap tahun.

Selain indikator Urusan Pendidikan dan Pelatihan maupun Urusan Kepegawaian , untuk Badan Kepegawaian Daerah pada tahun 2020 terdapat Indikator Kinerja Kunci (IKK), yaitu Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menegah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan), Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan), dan Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan). Untuk Indikator Kinerja Kunci (IKK) ini pada tahun-tahun sebelum tahun 2020 kosong dikarenakan untuk Indikator Kinerja kunci (IKK) tersebut baru mulai ada pada tahun 2020. Dari 3 (tiga) Indikator Kinerja Kunci (IKK) tersebut yang rasionya diatas 100% adalah Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menegah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan), yaitu sebesar 141 % atau dapat melebihi diatas 100 % di Tahun 2020 dan sebesar 142% di Tahun 2021.

Secara keseluruhan target pelayanan dapat tercapai. Koordinasi yang baik dengan OPD lain khususnya, sebagai *beneficiaries* atas pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora menjadi salah satu kunci keberhasilan pelayanan, mengingat pelayanan kepegawaian merupakan kolektivitas pelayanan secara berjenjang. Dengan didukung komitmen pimpinan dan sumber daya manusia yang relatif muda dan responsif serta sarana dan prasarana yang ada, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora berkomitmen untuk memberikan kepastian pelayanan. Sementara kendala eksternal yang menjadi faktor dinamis dalam pelayanan adalah perubahan regulasi, mengingat manajemen kepegawaian merupakan mix system antara kebijakan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. hal ini diantisipasi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam setiap kesempatan perubahan anggaran untuk menyesuaikan dengan

regulasi yang berlaku. Dengan demikian, penentuan target akan lebih reliable sehingga pencapaian kinerja pelayanan dalam kriteria baik bahkan sangat baik.

Dalam melaksanakan pelayanan periode Renstra 2016 – 2021, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora menggunakan anggaran yang sepenuhnya bersumber dari APBD Kabupaten Blora. Apabila dilihat dari Rasio Perbandingan antara Anggaran dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora pada Tahun 2016 – 2021 secara keseluruhan dari tahun ke tahun dapat mencapai diatas 80 %. Meskipun pada tahun 2021 hanya tercapai sebesar 79,69% namun sudah mendekati 80%. Hal tersebut dikarenakan untuk Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Sebagian besar Kegiatannya bersifat Mandatory dan tergantung dari Kebijakan dari Pusat sehingga tidak bisa terserap dengan maksimal, seperti Kegiatan Pengadaan CPNS dan PPPK serta Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Dasar/Latsar (Diklat Prajabatan) bagi CPNS. Hal ini menunjukkan bahwa dari sisi perencanaan penganggaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dapat dikatakan efektif karena realisasi anggaran dari tahun ke tahun berkisar antara diatas 80 % sampai dengan 100 %. Selain itu juga dapat dikatakan efisien karena dengan realisasi anggaran yang berkisar antara 80% sampai dengan 100% dapat dikatakan terdapat efisiensi anggaran karena target-target indikator secara keseluruhan dapat tercapai akan tetapi masih terdapat sisa anggaran. Baik jika dilihat dalam tabel yang dibedakan berdasarkan belanja langsung dan tidak langsung yang dirinci lagi menjadi belanja pegawai, belanja barang dan jasa serta belanja modal maupun jika dikategorikan berdasarkan masing-masing program maka dapat dilihat bahwa Sebagian besar realisasi anggaran dapat mencapai lebih dari 80% atau dapat dikatakan penyerapannya baik. Hanya untuk Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur untuk tahun 2016 sampai dengan 2017 realisasi anggaran masih dibawah 70% dikarenakan untuk

pengadaan PNS sangat tergantung dengan kebijakan dari pusat, Akan tetapi untuk tahun 2019 sampai dengan 2021 realisasi anggarannya untuk program tersebut sudah mencapai hampir 80 % atau lebih dari 70%. Rincian pendanaan Tahun 2016–2020 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dapat dilihat dalam Tabel 2.7 sebagai berikut:

Tabel 2.7

Anggaran dan Realisasi Pelaksanaan Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora

Uraian	Anggaran Per Tahun						Realisasi Anggaran Per Tahun						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun						Rata-rata Pertumbuhan		
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	
Program Pelayanan Administrasi dan Penunjang	454.205,000	824.042,000	722.950,000	842.967,000	706.879,000		374.908.137	740.596.515	614.589.283	773.549.560	694.526.911		82,54	89,87	85,01	87,83	88,35		17,84	21,81	
Program Pengadaan Sarana dan Peralatan Aparatur	2.684.918,000	1.058.840,000	780.779,000	1.154.052,000	351.803,000		2.671.585.213	1.000.939.897	732.669.144	1.127.960.448	320.857.801		99,59	94,53	93,84	97,68	91,18		-15,70	-26,75	
Program Pengadaan Barang/Dibeli Aparatur	11.000,000	25.960,000	39.680,000	37.800,000			11.000,000	25.350,000	34.100,000	34.522,000			100,00	97,27	86,11	91,33	0,09		21,00	16,46	
Program Pengadaan Kebutuhan Saran Prasarana Aparatur	79.000,000	71.472,000	69.000,000				69.229,270	71.000,000	53.773,810				81,07	46,47	68,74	6,66	0,06		-29,33	-1,68	
Program Pengadaan Pengembang Pelaksana Penerimaan, Pelayanan, Kapasitas, Kinerja dan Keuangan				23.493,000						22.326,000			0,00	0,00	0,00	96,03	0,00		-100,00	-100,00	
Program Pengadaan Peningkatan dan Pengembangan Subbidang Aparatur	1.092.800,000	2.267.500,000	980.090,000	4.058.000,000	315.778,400		1.032.030,612	2.106.210,338	933.187,932	4.653.457,270	275.726,735		94,44	92,89	95,22	93,86	87,32		90,75	88,24	
Program Peningkatan dan Pengembangan Subbidang Aparatur	1.494.272,000	1.910.208,000	4.121.890,000	3.474.000,000	3.049.743,000		969.643.173	1.287.736.464	2.651.138,634	2.500.246,724	2.454.368,563		64,82	67,41	64,32	71,97	78,84		28,92	32,32	
Program Penunjang Urusan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota						5.735.306,000						5.735.306,000								87,47	

Program Kepegawaian Daerah						2.571.805,000									1.935.403,323						75,28		
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia						3.247,049,000									2.234.397,000						69,44		
	5.815.995,000	6.161.010,000	6.732.629,000	10.630.312,000	4.594.294,000	11.563.561,000	5.123.626,314	5.195.338,414	5.049.658,833	9.113.362,000	3.625.480,010	9.206.886,082	88,10	84,33	75,00	86,54	81,94	79,69	13,48				30,40

Dari Tabel 2.7 dapat dilihat bahwa penyerapan anggaran pada anggaran 2020 tidak menjadi kendala dalam mencapai target indikator kinerja lembaga. Untuk Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan tidak semua terisi pada tabel diatas dikarenakan program tersebut baru ada pada tahun 2019 dan pada tahun 2020 sudah tidak ada lagi karena alokasi pagu anggaran untuk Badan Kepegawaian Daerah yang tidak mencukupi dan adanya pandemi Covid 19 sehingga tidak mendapatkan alokasi pagu anggaran. Dan dikarenakan pada tahun 2019 didalam kegiatan-kegiatan yang terdapat dalam Program tersebut hanya berisikan uang lembur, makan lembur, dan fotocopy, sedangkan uang lembur sudah tidak diperbolehkan maka pada tahun 2020 tidak dianggarkan. Namun pada tahun 2021 untuk kegiatan yang mendukung pencapaian akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora mendapatkan alokasi anggaran lembali meskipun hanya sedikit yaitu untuk belanja makan lembur penyusunan laporan-laporan akuntablitasi kinerja serta laporan keuangan dan penyusunan laporan keuangan, termasuk untuk belanja fotocopy dan penilidan serta cover laporan-laporan tersebut. Namun apabila dilihat dari penyerapan atau realisasinya tidak dapat maksimal dikarenakan masih adanya pendemi covid 19 sehingga dengan adanya pemberlakuan jadwal *Work From Home* (WFH) sedangkan Badan Kepegawaian Daerah sendiri mendapat jadwal WFH 100 % maka tidak dapat melakukan lembur dan pekerjaan atau pembuatan laporan-laporan banyak dilakukan dari rumah. Akan tetapi meskipun dari sisi penyerapan anggaran tidak dapat maksimal namun target kinerja yang ditetapkan tetap dapat tercapai 100% sehingga dapat dikatakan terdapat efisiensi anggaran.

Demikian juga apabila dilihat lebih rinci dalam tabel 2.7 yang berisi program sampai dengan kegiatan, ada beberapa yang kosong baik dalam kolom anggaran, realisasi, prosentase realisasi terhadap anggaran, maupun dalam rata-rata pertumbuhan. Untuk Anggaran dan Realisasi yang kosong dikarenakan pada tahun tersebut memang tidak dianggarkan, baik karena tidak mendapatkan alokasi pagu anggaran

maupun dikarenakan adanya perubahan nama kegiatan, yang semula ada beberapa dan kemudian dijadikan satu (simplifikasi nomenklatur). Dengan demikian dikarenakan baik anggaran maupun realisasinya kosong maka untuk Prosentase realisasi terhadap anggaran dan juga Rata-Rata Pertumbuhan baik Anggaran maupun Realisasi juga akan kosong karena tidak bisa dihitung, dikarenakan pembagiannya 0 (nol) sehingga tidak dapat dihitung. Berikut apabila dilihat secara keseluruhan dari program sampai dengan kegiatan baik Anggaran, Realisasi, Prosentase Realisasi terhadap Anggaran, dan Rata-Rata Pertumbuhan :

Tabel 2.8

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah

Uraian	Anggaran Pada Tahun						Realisasi Anggaran Pada Tahun						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun						Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	454.205.000	824.042.000	722.950.000	882.967.000	706.879.600		374.908.137	740.596.515	614.589.283	775.549.560	624.526.911		82.54	89.87	85.01	87.83	88.35		17.84	21.81
Penyediaan jasa surat menyurat	1.050.000	2.760.000	5.200.000	4.500.000	6.550.000		804.560	1.720.220	3.253.500	3.868.500	4.542.500		76.62	62.33	62.57	88.19	69.35		70.84	59.85
Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	94.200.000	96.900.000	111.600.000	112.200.000	107.400.000		64.340.171	77.435.074	78.890.387	88.566.345	95.174.436		68.30	79.91	70.69	78.94	88.62		3.57	10.49
Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	6.700.000	7.000.000	7.800.000	7.800.000	18.800.000		5.061.150	7.000.000	7.056.400	7.182.900	10.037.475		75.54	100.00	90.49	92.09	53.39		39.23	20.16
Penyediaan jasa administrasi keuangan	86.770.000	134.300.000	125.550.000	139.435.000	28.350.000		82.870.000	130.900.000	119.000.000	137.110.000	22.050.000		95.51	97.47	94.78	98.33	77.78		-5.09	-4.96
Penyediaan jasa kebersihan Kantor	7.600.000	8.000.000	155.000.000	157.505.000	153.790.000		7.135.000	6.674.000	149.943.900	150.759.000	153.312.300		93.88	83.43	96.74	95.72	99.82		460.51	533.65
Penyediaan alat tulis kantor	22.105.000	129.469.000	90.000.000	98.000.000	90.000.000		21.429.000	127.874.900	89.883.000	97.709.700	87.050.700		96.94	98.77	99.65	99.70	96.72		113.99	116.23
Penyediaan barang cebakan dan penggantian	10.165.000	14.750.000	17.200.000	17.000.000	17.065.000		8.047.800	11.831.300	13.644.000	15.846.850	15.784.400		79.17	80.21	79.33	93.22	92.50		15.23	19.52

Uraian	Anggaran Pada Tahun						Realisasi Anggaran Pada Tahun						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun						Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	10.000,000	7.000,000	5.000,000	14.050,000	5.000,000		5.546,000	3.451,000	1.191,500	13.221,000	5.000,000		55,46	49,30	23,83	94,10	100,00		14,50	211,04
Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	65.000,000	191.745,000					56.480,138	185.291,500					86,89	96,64					194,99	228,07
Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor				12.000,000	9.600,000					3.549,500	3.952,000					29,58	41,17		-20,00	11,34
Penyediaan peralatan rumah tangga		51.000,000						40.757,000												
Penyediaan jasa perbekalan peralatan kerja			15.000,000						3.578,200						23,85					
Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	4.680,000	4.620,000	3.600,000	3.000,000	6.900,000		4.116,000	4.116,000	2.865,000	2.940,000	4.190,000		87,95		79,58	98,00	60,72		22,49	3,69
Penyediaan makanan dan minuman	18.285,000	24.500,000	25.000,000	30.660,000	27.741,000		13.799,000	16.727,000	21.417,000	21.443,000	20.851,000		75,47		85,67	69,94	75,20		12,29	11,67
Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	119.150,000	140.000,000	150.000,000	194.005,000	64.453,600		98.880,441	115.990,121	116.626,822	159.001,165	34.862,800		82,99		77,75	81,96	54,09		-3,20	-5,97

Uraian	Anggaran Pada Tahun						Realisasi Anggaran Pada Tahun						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun						Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Rapat-rapat koordinasi dan komunikasi ke dalam daerah	8.500.000	12.000.000	12.000.000	10.812.000	3.630.000		6.398.877	10.827.400	7.437.594	7.570.000	570.000		75,28	61,58	70,01	15,70			-8,79	-13,20
Penyediaan jasa pendukung pelayanan perkantoran				82.000.000	167.600.000					66.681.600	166.939.300				81,32	99,61			104,39	150,35
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	2.684.918.000	1.058.840.000	780.779.000	1.154.052.000	351.893.000		2.671.585.213	1.000.939.687	732.669.144	1.127.260.448	320.457.801		99,50	94,53	93,84	97,68	91,18		-15,70	-26,75
Pembangunan gedung Kantor	2.560.418.000	735.850.000	448.579.000	214.850.000			2.559.593.000	691.511.000	429.333.400	212.564.000			99,97	94,00	95,71	98,94			-65,60	-63,35
Pengadaan perlengkapan gedung kantor			81.000.000	73.800.000	141.500.000				80.915.000	69.109.700	139.944.900				99,90	93,64	98,90		41,42	43,95
Pengadaan peralatan gedung kantor			61.200.000	115.600.000	85.915.000				61.104.000	112.979.000	81.614.900				99,84	97,73	94,99		31,60	28,57
Pengadaan kendaraan dinas/operasional	17.350.000			272.525.000			16.870.000			268.725.000			97,23			98,61			-100,00	-100,00
Pengadaan meubler	44.500.000	65.250.000		51.200.000	5.400.000		44.002.000	63.885.000		51.022.500	5.000.000		98,88	97,91		99,65	92,59		-21,41	-21,51

Uraian	Anggaran Pada Tahun						Realisasi Anggaran Pada Tahun						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun						Rata-rata Pertumbuhan			
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi		
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)		
Pengadaan instalasi air, listrik, dan telepon		75.000,000						72.979,500														
Pengadaan bangunan pendukung rumah dinas, rumah jabatan, dan gedung kantor				242.325,000						241.086,000						99,49					-100,00	
Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	50.000,000	57.940,000	60.000,000	77.152,000	81.000,000		45.140,213	54.175,397	40.001,744	73.443,848	56.655,001		86,28	93,50	66,67	95,19	69,94			13,25	15,04	
Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	12.650,000	15.000,000	30.000,000	10.000,000	4.900,000		7.980,000	8.970,000	1.590,000	2.726,400	4.576,500		63,08	59,80	15,90	27,26	93,40			-16,44	17,37	
Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor		110.000,000	120.000,000	96.600,000	29.978,000			109.418,800	119.725,000	95.604,000	29.868,000			99,47	99,77	98,97	99,63				-26,46	-26,50
Pemeliharaan rutin/berkala instalasi air, listrik, dan telepon					3.200,000						3.198,500						99,95					
Program Peningkatan Disiplin Aparatur	11.000,000	25.960,000	39.600,000	37.800,000			11.000,000	25.250,000	34.100,000	34.522,000			100,00	97,27	86,11	91,33	0,00			21,00	16,46	
Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	11.000,000	25.960,000	39.600,000	37.800,000			11.000,000	25.250,000	34.100,000	34.522,000			100,00	97,27	86,11	91,33				21,00	16,46	

Uraian	Anggaran Pada Tahun						Realisasi Anggaran Pada Tahun						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun						Rata-rata Pertumbuhan	
	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	78.800,000	74.450,000	87.500,000	-	-	-	65.459,779	34.605,000	83.773,840	-	-	-	83,07	46,47	95,74	0,00	0,00	-29,33	-1,68	
Pendidikan dan pelatihan formal	15.000,000	35.000,000	56.000,000				2.260,000	1.085,000	53.613,880				15,07	3,10	95,74			96,67	2.394,69	
Sosialisasi peraturan perundang-undangan	28.000,000						27.850,000						99,46					-100,00	-100,00	
Bimbingan teknis implementasi peraturan perundang-undangan	35.800,000	39.460,000	31.500,000				35.349,779	33.520,000	30.159,950				98,74	84,95	95,75			-4,97	-7,60	
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	-	-	-	23.493,000	-	-	-	-	-	22.226,000	-	-	0,00	0,00	0,00	95,03	0,00	-100,00	-100,00	
Penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD				8.390,000					8.089,000							96,41		-100,00	-100,00	
Penyusunan rencana strategis, rencana kinerja dan penerapan kinerja SKPD				7.975,000					7.449,000							93,40		-100,00	-100,00	
Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja SKPD				7.128,000					6.788,000							95,23		-100,00	-100,00	

Uraian	Anggaran Pada Tahun						Realisasi Anggaran Pada Tahun						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun						Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Program Peningkatan Kapasitas Sumbanda Aparatur	1,092,800,000	2,267,500,000	980,000,000	4,958,000,000	315,778,400		1,032,030,012	2,106,210,338	933,187,932	4,653,457,270	775,736,735		94,44	92,89	95,22	93,86	87,32		90,75	88,24
Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS daerah	674,800,000	910,000,000	640,000,000	442,000,000	88,480,000		669,102,919	863,495,260	615,451,193	405,379,190	67,634,350		99,16	94,89	96,16	91,71	76,44		-26,43	-29,28
Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS daerah	418,000,000	687,500,000	340,000,000	137,500,000	19,220,000		362,927,093	682,737,900	317,736,739	129,126,800	19,220,000		86,82	99,31	93,45	93,91	100,00		-32,91	-27,45
Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS daerah		670,000,000		3,775,000,000	48,920,000			559,971,178		3,524,947,230	36,778,985			83,58		93,38	75,18		-99,35	-99,48
Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS daerah				603,500,000	159,158,400					594,004,050	152,093,400					98,43	95,56		-73,63	-74,40
Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1,494,272,000	1,910,208,000	4,121,800,000	3,474,000,000	3,049,743,000		968,643,173	1,287,736,864	2,651,138,634	2,500,246,724	2,404,368,563		64,82	67,41	64,32	71,97	78,84		28,92	32,32
Seleksi penerimaan CPNS	452,250,000	100,000,000	1,702,375,000				43,132,466	96,750,006	749,749,472				9,54	96,75	44,04				762,24	399,62
Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	65,000,000	123,665,000	131,000,000				62,162,245	114,427,602	129,886,700				95,63	92,53	99,15				48,09	48,79

Uraian	Anggaran Pada Tahun						Realisasi Anggaran Pada Tahun						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun						Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Pembangunan/pemeliharaan sistem informasi kepegawaian daerah	146.012.000	218.885.000	347.425.000				123.479.390	212.431.621	335.691.057				84.57	97.06	96.62				54.32	65.03
Seleksi dan penetapan PNS untuk tugas belajar	37.000.000	457.963.000	225.000.000	259.000.000	196.210.000		35.061.416	188.402.540	222.552.966	255.965.800	195.029.000		94.76	41.14	98.91	98.83	99.40		269.43	111.67
Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	5.600.000	9.600.000	10.000.000				5.333.388	7.644.036	9.730.068				95.24	79.63	97.30				37.80	35.31
Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	76.850.000	102.280.000					69.044.809	98.857.489					89.84	96.65					-33.45	-28.41
Monitoring, evaluasi, dan pelaporan	11.850.000	15.436.000					10.912.292	13.309.000					92.09	86.22					-34.87	-39.02
Sidang Baperjaket	353.000.000	353.780.000					302.541.820	95.929.403					85.71	27.12					-49.89	-84.15
Pelembagaan pejabat struktural/fungsional	60.000.000	139.374.000					59.444.872	91.076.550					99.07	65.35					16.15	-23.39
Penyelesaian administrasi SK CPNS ke PNS	10.000.000		124.000.000				9.836.760		111.945.814				98.37		90.28				-100.00	-100.00

Uraian	Anggaran Pada Tahun						Realisasi Anggaran Pada Tahun						Rasio-antara Realisasi dan Anggaran Tahun						Rata-rata Pertumbuhan		
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi	
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	
Penyelenggaraan sumpah janji PNS	30.000.000						29.977.500												-100.00		-100.00
Penyelesaian Kartu Istri, Kartu Suami, Kartu Pegawai dan Taspen	10.850.000	9.050.000	20.000.000				10.850.000	8.969.422	18.455.530				100.00	99.11	92.28				52.20		44.21
Penyelenggaraan pemindahan, pemberhentian, dan pensiun PNS	86.000.000	112.700.000	130.000.000				85.293.480	109.080.535	128.542.000				96.85	96.79	99.88				23.20		24.40
Penyesuaian formasi PNS	38.560.000	20.950.000	40.000.000				16.389.000	19.889.844	33.754.536				42.45	94.94	84.99				22.63		45.61
Penyediaan Kartu Pegawai Elektronik (KPE)	11.850.000	18.385.000					11.710.000	17.529.633					98.82	95.35					55.15		49.70
Penegakan disiplin PNS (Sidak)	14.350.000	24.460.000					13.215.450	23.431.608					92.09	95.80					70.45		77.31
Bantuan penyelenggaraan ujian kenaikan pangkat penyelesaian lamaran dan ujian dinas	22.000.000	52.640.000	31.000.000				19.738.585	47.749.653	30.095.000				89.72	90.71	97.08				49.08		52.47
Pemantapan proses penilaian prestasi kerja PNS	63.100.000	57.160.000					62.539.700	55.108.407					99.11	96.41					-54.71		-55.94

Uraian	Anggaran Pada Tahun						Realisasi Anggaran Pada Tahun						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun						Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
Sosialisasi peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian		18.780.000						16.376.300						86,93					-100,00	-100,00
Pemertanian disiplin		50.110.000						48.270.000						96,33					-100,00	-100,00
Penyelesaian Administrasi/Jabatan Fungsional		25.010.000						22.553.016						90,18					-100,00	-100,00
Penataan file kepegawaian			34.000.000						27.685.394					81,43					-100,00	-100,00
Pembinaan dan Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil			209.000.000	260.000.000	75.823.000				168.919.087	232.147.100	68.564.000			80,82	89,29	90,43			-23,22	-16,52
Pengembangan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan			1.118.000.000	748.000.000	787.000.000				684.131.000	633.950.000	395.492.000			61,19	84,75	50,25			-13,94	-22,47
Pengadaan Aparatur Sipil Negara				1.538.580.000	1.533.000.000					743.203.923	1.375.524.382				48,30	89,73			-0,36	85,08
Penyenggaraan Administrasi Mutasi Kepegawaian				186.500.000	98.000.000					184.431.500	80.917.000				98,89	82,57			-47,45	-56,13

Uraian	Anggaran Pada Tahun						Realisasi Anggaran Pada Tahun						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun						Rata-rata Pertumbuhan		
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Anggaran	Realisasi	
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	
Penyelenggaraan Administrasi Kespjateraan Pegawai				188.420.000	123.100.000					171.240.004	70.632.070					90,88	57,38		-34,67	-58,75	
Penyelenggaraan Administrasi Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai				125.500.000	86.500.000					125.409.000	80.411.000					99,93	92,96		-31,08	-35,88	
Peningkatan Pelayanan Data dan Informasi Kepegawaian				168.000.000	125.976.000					153.899.397	113.865.111					91,61	90,23		-25,01	-26,14	
Sosialisasi peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian					24.134.000						24.134.000						100,00				
URUSAN KEPEGAWAIAN																					
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota						5.735.506.000					5.016.885.759									87,47	
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah						1.838.720					1.058.800									57,58	
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah						1.065.920					286.000									26,83	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD						772.800					772.800									100,00	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah						4.291.117.280					3.691.315.752									87,87	
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN						4.200.000.000					3.690.856.752									87,88	
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD						1.117.280					459.000									41,08	

Administrasi Umum Perangkat Daerah	295.830,000	207.714,106	70,21
Penyediaan Komponen Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	6.651,000	6.643,000	99,88
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	29.980,000	16.981,000	56,64
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	19.490,000	17.344,000	88,99
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	9.620,000	6.290,000	65,38
Penyediaan Bahan/Material	124.130,000	121.024,100	97,50
Penyenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi DPRD	105.959,000	39.432,006	37,21
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	547.525,000	502.841,000	91,84
Pengadaan Mebel	62.325,000	59.680,000	95,76
Pengadaan Peralatan dan Mesin	442.825,000	401.480,000	90,66
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor	42.375,000	41.681,000	98,36
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	520.230,000	482.184,557	92,69
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	6.000,000	5.123,000	85,38
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	117.650,000	110.051,557	93,54
Penyediaan Jasa Perbaikan dan Perengkapan Kantor	20.820,000	11.441,500	54,95
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	375.760,000	355.568,500	94,63
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	168.965,000	131.771,544	77,99
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	112.300,000	76.710,544	68,31
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	5.400,000	3.950,000	73,15
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	51.265,000	51.111,000	99,70
URUSAN KEPEGAWAIAN			
Program Kepegawaian Daerah	2.571.006,000	1.935.403,323	75,28

Pengadaan, Perbaikan dan Informasi Kepegawaian ASN	1.487.360.000	1.065.615.001	71.51
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	95.000.000	78.529.000	82,66
Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPK	1.168.000.000	802.379.903	68,70
Pengelolaan Data Kepegawaian	224.360.000	182.706.098	81,43
Mutasi dan Promosi ASN	715.000.000	555.786.000	77,73
Pengelolaan Keahlian Pangkat ASN	145.000.000	119.954.000	82,73
Pengelolaan Promosi ASN	570.000.000	435.832.000	76,46
Pengembangan Kompetensi ASN	229.590.000	221.863.000	96,63
Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	32.590.000	26.503.000	81,32
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	197.000.000	195.360.000	99,17
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	139.056.000	94.139.322	67,70
Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	33.250.000	22.145.772	66,60
Pembinaan Disiplin ASN	105.806.000	71.993.550	68,04
URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN			
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	3.247.049.000	2.254.597.000	69,44
Pengembangan Kompetensi Teknis	785.972.000	2.000.000.000	82,76
Penyenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi jabatan			
Penyenggaraan Urusan Pemerintahan	265.892.000	220.092.600	82,76
Konkuren, Peranglat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum			
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2.981.117.000	2.034.504.400	68,25
Penyenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2.981.117.000	2.034.504.400	68,25

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Pembangunan bidang aparatur dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Pembangunan aparatur diarahkan untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, efisien dan produktif, meningkatkan kualitas pelayanan publik; dan memberikan dukungan bagi peningkatan daya saing nasional, pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan masyarakat.

Secara konseptual, pembangunan aparatur negara diorientasikan pada: (a) pemantapan fungsi birokrasi sebagai regulator dan fasilitator pembangunan serta pilar utama pemerintahan, (b) revitalisasi sistem dan manajemen birokrasi publik secara efisien, responsif, dan fokus pada pencapaian kinerja, (c) pengembangan birokrasi yang lincah, inovatif dan adaptif melalui penciptaan tata kelola yang dinamis, (d) pengembangan SDM aparatur sebagai pendorong reformasi; (e) pemantapan peran birokrasi untuk mendukung sinergi, integrasi, dan kolaborasi serta keterpaduan dalam manajemen pembangunan dengan lingkungan strategis yang harus dipertimbangkan, antara lain: perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang makin mutakhir, tatanan globalisasi yang mengarah pada liberalisasi, kompetisi dan integrasi; proses demokratisasi dan desentralisasi; dan kultur birokrasi yang masih diwarnai politisasi, praktik KKN, inefisiensi dan rendahnya kapasitas. Dalam RPJMN bidang aparatur, sasaran utamanya sebagai berikut:

1. Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel; ditandai dengan meningkatnya integritas birokrasi; meningkatkan kapasitas dan independensi pengawasan, meningkatnya akuntabilitas keuangan, dan kinerja pemerintah; dan meningkatkan transparansi proses pengadaan barang/jasa;
2. Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien, ditandai dengan terwujudnya kelembagaan birokrasi tepat fungsi dan tepat

ukuran; terwujudnya bisnis proses yang sederhana dan berbasis TIK; terwujudnya implementasi manajemen ASN berbasis merit; meningkatnya kualitas kebijakan dan kepemimpinan dalam birokrasi; meningkatnya efisiensi penyelenggaraan birokrasi; dan meningkatnya kualitas implementasi Reformasi Birokrasi Nasional (RBN);

3. Meningkatnya kualitas pelayanan publik, ditandai dengan makin efektifnya penguatan kelembagaan dan tata kelola pelayanan publik dan meningkatnya kapasitas pengendalian kinerja pelayanan publik.

Berdasarkan Rencana Strategis BKN, tantangan dan peluang yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam pengembangan pelayanan adalah :

Tabel 2.9

**Tantangan dan Peluang Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Blora**

NO	TANTANGAN	PELUANG
1	<i>Mindset</i> aparatur yang belum sepenuhnya menerima <i>system meryt</i> sebagai dasar dalam manajemen kepegawaian	Regulasi mengenai manajemen PNS yang mengarah pada <i>system meryt</i> telah tersedia
2	Kooptasi dan intervensi politik dalam tubuh birokrasi yang tidak mungkin dihindari	Komitmen para pemangku kepentingan dalam mewujudkan reformasi birokrasi, khususnya reformasi birokrasi bidang aparatur
3	Kompetensi aparatur yang belum memadai dibandingkan dengan kompleksitas regulasi dan tuntutan pekerjaan yang dinamis	Meluasnya jejaring media sosial dan komunikasi yang memudahkan transaksi informasi antar kelompok / Individu

Ada beberapa tantangan dan peluang yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora. Tantangan yang dihadapi antara lain *Mindset* paratur yang belum menerima *system meryt*

sebagai dasar dalam manajemen kepegawaian, intervensi politik dalam birokrasi yang tidak dapat dihindario, dan kompetensi aparatur yang belum memadai dibandingkan dengan kompleksitas regulasi dan tuntutan pekerjaan yang dinamis. Sedangkan untuk peluangnya antaralain : Regulasi mengenai manajemen PNS yang mengarah pada *system merit*, komitmen para pemangku kepentingan dalam mewujudkan reformasi birokrasi, khususnya reformasi birokrasi bidang aparatur, dan meluasnya jejaring media sosial dan komunikasi yang memudahkan transaksi informasi antar kelompok / individu.

Selain Tantangan dan Peluang diatas, juga terdapat tantangan dalam Pengembangan Kompetensi, antara lain :

1. Program pengembangan kompetensi belum mendukung kebutuhan yang strategis bagi organisasi
2. Penyesuaian dengan lingkungan eksternal yang berubah sangat cepat
3. Pengembangan kompetensi harus terhubung dengan penilaian kinerja dan program manajemen talenta
4. Tuntutan terhadap pelayanan publik yang lebih baik di era digital. Kemajuan teknologi telah mengubah budaya kerja birokrasi.
5. Program pengembangan kompetensi belum mendukung proses transformasi organisasi (kebijakan reformasi birokrasi)
6. Dampak Pandemi Covid 19 pada perubahan skema metode pengembangan kompetensi

Adapun yang juga mempengaruhi peluang yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora adalah Arah Pembangunan ASN dalam RPJM, antara lain :

1. RPJM 1 (2005-2009) : *Good Governance*
2. RPJM 2 (2010 -2014) : *Bureaucratic Reform & New Civil Service Law* (UU ASN)
3. RPJM 3 (2015-2019) : *Smart Indonesia Civil Service* (ASN)
4. RPJM 4 (2020-2024) : *ASN as a Human Capital*

Profil ASN (Memiliki / Menguasai): ✓ Nasionalisme

✓ Integritas

✓ *Hospitality*

✓ *Networking*

- ✓ Teknologi Informasi
- ✓ Bahasa Asing
- ✓ *Entrepreneurship*

Untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada, maka Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Blora memiliki 2 (dua) Program Utama yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk tahun-tahun sebelumnya yaitu tahun 2016 – 2020, sebelum adanya Pemetaan Permendagri 90 Tahun 2029 maupun Pemutakhirannya dalam Kepmendari Nomor 050-3708 Tahun 2020 maka 2 (dua) Program Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora adalah Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur serta Program Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur. Untuk Indikator kedua Program tersebut yang tidak dapat mencapai target pada akhir tahun RPJMD adalah Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional. Hal ini dikarenakan ketersediaan anggaran yang kurang untuk melaksanakan Diklat Fungsional, sehingga meskipun sudah dibuat analisis kebutuhan Diklat Fungsional, akan tetapi pada akhirnya apabila alokasi pagu anggaran yang diperuntukkan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora kurang mencukupi maka akan dikurangi jumlah PNS yang akan mengikuti Diklat Fungsional sehingga tidak memenuhi target yang ditetapkan. Selain itu juga adanya pandemic Covid 19 pada tahun 2020 yang mengakibatkan adanya refocusing anggaran serta adanya pembatasan pelaksanaan kegiatan-kegiatan tatap muka secara berkelompok termasuk kegiatan Diklat-Diklat. Adapun Capaian kedua Program tersebut dalam Tahun 2016 – 2020 dapat dilihat dalam Tabel 2.9 berikut ini :

Tabel 2.10
Capaian Indikator Kinerja Program RPJMD Kabupaten Blora
Tahun 2016-2021

No.	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program Outcome	Satuan	Capaian Kinerja Program										
				Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Kondisi Kinerja pada Akhir Tahun RPJMD				
				Capaian	Capaian	Capaian	Capaian	Capaian	Capaian	Capaian	Capaian			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11				
1	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional	Orang	150	243	190	258	149	152		1142			
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional	%	2.9	4.82	3.82	5.41	3.25	3.31		23.51			
2	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Pejabat yang sesuai dengan Kompetensi	%	48.81	40	40.35	69.8	76	70		70			
		Persentase Penyelesaian Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin dan Proses Izin Perkawinan dan Perceraian	%	100	100	100	100	100	100		100			
		Jumlah ASN yang Pindah Tugas dan Pensiun	Orang	1,294	642	674	735	708	751		4,804			

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Berdasarkan hasil identifikasi dan kajian atas pelaksanaan pelayanan kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora, dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan yang di hadapi dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pelayanan:

1. Pengadaan Aparatur
 - Belum optimalnya penghitungan kebutuhan pegawai
 - Belum terpenuhinya kebutuhan jumlah ideal PNS dikarenakan kebijakan instansi pusat
2. Diklat Kepemimpinan
 - Sulit mencari calon peserta Diklat PIM Tk. II dikarenakan aturan batasan usia
 - Masih banyaknya pejabat administrator dan pengawas yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan
3. Diklat Prajabatan
 - Regulasi diklat prajabatan yang mengatur batas waktu maksimal satu tahun sejak diangkat CPNS wajib mengikuti Diklat berpengaruh terhadap perencanaan dan penganggaran
4. Diklat Teknis dan Fungsional
 - Belum optimalnya perencanaan kediklatan melalui Analisis Kebutuhan Diklat
5. Mutasi Kepangkatan
 - Masih adanya kekurangpatuhan perangkat daerah untuk mengusulkan kenaikan pangkat tepat waktu
6. Pembinaan Pegawai
 - Masih adanya proses perceraian PNS tidak sesuai mekanisme kepegawaian
 - Masih terjadinya pelanggaran disiplin PNS

7. Administrasi Kesejahteraan Pegawai

- Belum terintegrasi menggunakan Teknologi Informasi
- Belum sepenuhnya PNS memiliki Karis/Karsu/Karpeg/Taspen/KPE
- Jumlah PNS yang menerima penghargaan Satya Lancana Karya Satya Relatif Kecil
- Belum optimalnya pembekalan bagi PNS yang akan memasuki masa purna tugas

8. Penataan Aparatur

- Masih adanya gap competency aparatur pemerintah daerah
- Masih adanya intervensi politis dalam penempatan aparatur

3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

RPJMD Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 merupakan tahap pemantapan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pencapaian daya saing perekonomian dari sektor industri pengolahan berlandaskan keunggulan sumber daya manusia yang berkualitas serta kemampuan ilmu dan teknologi yang terus meningkat demi terwujudnya perekonomian daerah yang kuat dan merata. Dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan dan peluang serta isu-isu strategis yang terjadi di Kabupaten Blora, maka Visi Pemerintah Kabupaten Blora, yaitu : "**Sesarengan Mbangun Blora: Unggul dan Berdaya Saing**".

Penjelasan Visi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sesarengan Mbangun Blora, Sesarengan Mbangun Blora mengandung makna bahwa pembangunan yang dilaksanakan di Kabupaten Blora diharapkan dapat dilaksanakan secara bersama bahu membahu dengan mengoptimalkan seluruh potensi dan kapasitas yang dimilikinya dengan dukungan seluruh masyarakat dan stakeholder terkait termasuk pihak swasta.
2. Unggul, Unggul dapat dimaknai sebagai kondisi Kabupaten Blora yang lebih baik dibandingkan dengan daerah lain dengan memanfaatkan segala potensi lokal baik sumber daya manusia maupun sumber daya ekonomi yang dimiliki.

3. Berdaya Saing, Berdaya saing dapat dimaknai sebagai kemampuan dan kekuatan untuk bersaing dengan daerah lain dengan memanfaatkan keunggulan komparatif dan kompetitif yang dimiliki Kabupaten Blora.

Mengingat eratnya kaitan antara Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dengan Dokumen RPJMD 2021-2026, maka dalam penyusunannya harus menjadikan Dokumen Perencanaan Jangka menengah tersebut sebagai acuan. Berdasarkan urusan dan kewenangan yang dimiliki, dalam rangka pencapaian Visi-Misi Pemerintah Kabupaten Blora, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora berkontribusi untuk mewujudkan Misi Ketiga dalam RPJMD. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora sebagai penyelenggaran urusan pemerintahan di Bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan mempunyai posisi yang sangat strategis dalam upaya pencapaian Visi Misi Pemerintah Kabupaten Blora tersebut di atas. Hal ini sesuai dengan Misi Ketiga, ***“Mewujudkan Birokrasi yang Profesional Progresif, Bersih dan Akuntabel”***.

Tujuan yang ingin diwujudkan pada Misi 3 adalah **Meningkatkan kualitas Tata Kelola Pemerintahan**, dengan sasaran yang ingin dicapai yaitu: **Terwujudnya Birokrasi yang Kapabel (Meningkatnya Kompetensi dan Profesionalitas ASN)**.

Telaahan terhadap visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih di Kabupaten Blora dalam hubungannya dengan tugas pokok dan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dapat dilihat pada Tabel 3.1.berikut ini :

Tabel 3.1
**Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan
 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora
 Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah
 dan Wakil Kepala Daerah**

No	Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD	Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	<p>Misi ke-3 : Mewujudkan birokrasi yang profesional, progresif, bersih dan akuntabel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ketersediaan sumber daya manusia • Kompetensi aparatur belum sepenuhnya merata dan sesuai dengan yang diharapkan • Peran dan fungsi Unit Kerja belum optimal • Sinergitas Tupoksi antar bidang yang belum terjalin dengan baik • Pelaksanaan kegiatan belum sepenuhnya mengacu pada Tupoksi. • Akses terhadap data dan informasi belum optimal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mindset aparatur yang belum sepenuhnya menerima sistem merit sebagai dasar dalam manajemen kepegawaian • Intervensi politik dalam tubuh birokrasi yang tidak mungkin dihindari • Kompetensi aparatur yang belum memadai 	<ul style="list-style-type: none"> • Regulasi mengenai manajemen PNS yang mengarah pada sistem merit telah tersedia • Komitmen para pemangku kepentingan dalam mewujudkan reformasi birokrasi, khususnya reformasi birokrasi bidang aparatur • Meluasnya jejaring media sosial dan komunikasi yang memudahkan transaksi informasi antar kelompok / individu • Dukungan anggaran yang memadai, • Peningkatan kualitas SDM kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan • Inovasi teknologi di bidang kepegawaian serta diklat • Peningkatan akses informasi kepegawaian
2	<p>Tujuan: Meningkatkan kualitas Tata Kelola Pemerintahan</p>			
3	<p>Sasaran: Terwujudnya Birokrasi yang Kapabel</p>			

Untuk itu Program dan Kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora didasarkan untuk memberikan motivasi kepada aparatur agar terwujud SDM aparatur yang profesional, disiplin, berkinerja dan berakuntabilitas sehingga pelayanan publik menjadi prima.

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora merupakan bagian dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang merupakan bagian dari Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia oleh sebab itu Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora selama 5 (lima) tahun ke depan diarahkan dan di selaraskan dengan renstra di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah pada Prioritas Pembangunan Provinsi Jawa Tengah yang salah satunya adalah Pemantapan tata kelola pemerintahan dan kondusivitas wilayah serta peningkatan kapasitas dan ketahanan fiskal daerah.

3.3.1 Telaahan Renstra K/L

Arah kebijakan dan strategi nasional sub bidang aparatur dengan sasaran terwujudnya pemerintahan yang efisien dan produktif adalah:

1. Penataan kelembagaan instansi pemerintah yang tepat ukuran, tepat fungsi dan sinergis;
2. Penataan bisnis proses yang sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis *e-government*;
3. Penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat;
4. Penerapan sistem manajemen kinerja nasional yang efektif;
5. Peningkatan kualitas kebijakan publik;
6. Peningkatan kepemimpinan untuk perubahan birokrasi untuk mewujudkan kepemimpinan yang visioner, berkomitmen tinggi, dan transformatif;
7. Peningkatan efisiensi (belanja aparatur) penyelenggaraan birokrasi.

Penajaman program dan kegiatan strategis dalam Renstra Badan Kepegawaian Negara, mencakup Pengembangan sistem manajemen kepegawaian, penyempurnaan berbagai kebijakan dan peraturan perundang-undangan kepegawaian, pembangunan dan pengembangan sistem penyelenggaraan pelayanan administrasi dan mutasi kepegawaian, penegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian, melanjutkan pembangunan dan pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian, serta kegiatan strategis dalam kerangka reformasi birokrasi internal Badan Kepegawaian Negara.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional. Pada Pasal 47 UU 5/2014 disebutkan bahwa fungsi BKN adalah: (1) pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN; (2) penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan (3) penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN. Apabila diilustrasikan dengan bangunan berpilar, maka bangunan BKN ini disokong oleh 4 (empat) pilar, yaitu: (1) pembinaan; (2) pelayanan; dan (3) pengelolaan; (4) pengawasan dan pengendalian. Keempat pilar tersebut merupakan ekstraksi dari tugas dan fungsi BKN sebagaimana disebutkan didalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Sasaran strategis BKN dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi dan mencapai tujuan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN serta kebijakan nasional dalam RPJMN adalah “Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN”. Sasaran strategis dalam mewujudkan visi dan misi BKN adalah:

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan ASN;
2. Keandalan sistem informasi ASN;
3. Meningkatnya disiplin pegawai;
4. Meningkatnya profesionalisme ASN;

5. Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu;
6. Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS;
7. Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Tabel 3.2.

Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora berdasarkan Sasaran Renstra beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKD Provinsi Jateng	Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kab. Blora	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1 2 3 4	Meningkatnya kualitas pengelolaan ASN Keandalan sistem informasi ASN Meningkatkan disiplin pegawai Meningkatkan profesionalisme ASN Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	<ul style="list-style-type: none"> •Belum optimalnya penghitungan kebutuhan pegawai dalam pengadaan aparatur •Belum terpenuhinya kebutuhan jumlah ideal PNS dikarenakan kebijakan instansi pusat •Dalam Pelaksanaan Diklat Kepemimpinan sulit mencari calon peserta Diklat PIM Tk. II •Masih banyaknya pejabat administrator dan pengawas yang belum mengikuti DiklatKepemimpinan 	<ul style="list-style-type: none"> •Sistem Manajemen ASN. Manajemen ASN di instansi pemerintah pusat dan daerah berjalan masing-masing •Sistem yang dibangun belum sepenuhnya dijadikan standar yang diterapkan di seluruh instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Manajemen ASN berjalan sesuai adat istiadat" di masing-masing 	<ul style="list-style-type: none"> •Mandat BKN yang kuat berdasarkan Undang-UndangUU untuk instansi dibawahnya •Infrastruktur kelembagaan BKN yang memadai sehingga akan memudahkan penetrasi pelayanan kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKN	Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kab. Blora	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. 2.	Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS Terwujudnya BKN yang akuntabel dan Tata Kelola Pemerintahan yang baik	<ul style="list-style-type: none"> •Kesejahteraan Pegawai Belum terintegrasi menggunakan Teknologi Informasi • Belum sepenuhnya PNS memiliki Karis/Karsu/Karpeg/ Taspen/ KPE • Jumlah PNS yang menerima penghargaan Satya Lancana Karya Satya Relatif Kecil • Belum optimalnya pembekalan bagi PNS yang akan memasuki masa 	<ul style="list-style-type: none"> • Tumpang tindih kewenangan antar lembaga pemerintahan yang mengurus ASN (Kementerian PAN RB, KASN, LAN, dan BKN) • Peraturan perundang-undangan yang harus segera direvisi • Seiring dengan perkembangan jaman dan tuntutan publik 	<ul style="list-style-type: none"> •Teknologi digital yang semakin canggih yang dapat digunakan untuk mempermudah pelayanan kepegawaian

		<p>purna tugas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dalam Penataan Aparatur Masih adanya gap competency aparatur pemerintah daerah • Masih adanya intervensi politis dalam penempatan aparatur 	<p>yang bergerak semakin cepat, maka kompetensi ASN harus ditingkatkan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pemerataan kompetensi ASN sehingga perlu segera disusun standar kompetensi ASN • Sektor pelayanan publik pun masih belum maksimal • Database dan sistem informasi ASN informasinya kurang lengkap dan tidak mutakhir 	
--	--	--	---	--

3.3.2. Telaahan Renstra Perangkat Daerah Provinsi

Pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Tengah, Sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah :

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

Salah Satu Prioritas Pembangunan Provinsi Jawa Tengah adalah Pemantapan tata kelola pemerintahan dan kondusivitas wilayah serta peningkatan kapasitas dan ketahanan fiskal daerah. Dalam hal ini BKD Kabupaten Blora sebagai bagian dari BKD Provinsi Jawa Tengah juga mendukung usaha untuk pencapaian Sasaran dalam Manajemen Kepegawaian Daerah. Tujuan Renstra Sasaran yaitu :

1. Distribusi Penempatan PNS Dalam Jabatan (Sesuai Kualifikasi dan Kompetensi)
2. Pengembangan Layanan Kepegawaian Yang Cepat dan Terintegrasi
3. Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN

Arah Kebijakan:

1. Penyusunan peta jabatan dan rencana Kebutuhan Pegawai untuk 5 (lima) tahun berdasarkan anjab dan ABK
2. Harmonisasi pengajuan rencana kebutuhan formasi ke Kementerian PAN RB berbasis aplikasi.

Strategi dan Arah Kebijakan

1. Penerimaan pegawai pindah mutasi dari Instansi luar provinsi sesuai kebutuhan formasi yang kosong
2. Pengisian jabatan struktural melalui promosi terbuka dan talentscouting
3. Pemetaan kompetensi PNS
4. Pemanfaatan hasil pemetaan kompetensi untuk penataan PNS sesuai kebutuhan prioritas pembangunan daerah

Arah Kebijakan:

1. Fasilitasi pelaksanaan Tugas Belajar dan Ijin Belajar
2. Penerapan e-kinerja
3. Pengembangan manajemen talenta Distribusi Penempatan PNS Dalam Jabatan (Seuai Kualifikasi dan Kompetensi)

SASARAN I

- Strategi I: Perencanaan Formasi dan Pengadaan Pegawai
- Strategi II: Penempatan dan Penataan PNS dalam Jabatan Sesuai Kualifikasi dan Kompetensi
- Strategi III: Peningkatan Kualifikasi dan Kompetensi PNS

Arah Kebijakan:

1. Pengembangan layanan kepegawaian berbasis aplikasi online sistem untuk percepatan processing data (Pengadaan, Mutasi, Kenaikan Pangkat, Cuti, Kehadiran, Pensiun dll).
2. Penyediaan sarpras server dan infrastruktur FO penunjang pelayanan kepegawaian.
3. Penyediaan SDM penyelenggara IT bidang kepegawaian yang kompeten

4. Pemanfaatan CAT-BKN dalam berbagai kegiatan manajemen kepegawaian.

Arah Kebijakan:

1. Pengembangan ruang layanan kepegawaian di BKD.
2. Pengembangan aplikasi kepegawaian terintegrasi dalam simpeg BKD Provinsi Jawa Tengah.
3. Adopsi pengembangan aplikasi layanan kepegawaian oleh Kabupaten/Kota.
4. Update dan validasi data secara berkala.
5. Transaksi data kepegawaian melalui SAPK terintegrasi.

Arah Kebijakan:

1. Pembinaan PNS dalam rangka peningkatan kinerja individu dan organisasi serta indeks kepuasan masyarakat (IKM).
2. Penjatuhan hukuman disiplin dan/atau pemberhentian terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Pengembangan Layanan Kepegawaian Yang Cepat dan Terintegrasi

SASARAN II

- Strategi IV: Transformasi Layanan Kepegawaian dari Manual Menjadi Berbasis Aplikasi
- Strategi V: Integrasi Layanan Kepegawaian
- Strategi VI: Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian Pegawai. Prioritas Layanan Kepegawaian berdasarkan

Rumusan Strategi dan Kebijakan:

1. Penguatan Assessment Center dan Pemetaan Kompetensi ASN;
2. Pengembangan e-Kinerja;
3. Penyusunan konsep manajemen talenta menuju pola karir;
4. Penataan PNS sesuai formasi, kualifikasi, kompetensi dan kebutuhan prioritas pembangunan daerah;
5. Pengembangan fasilitasi dan otomatisasi layanan administrasi kepegawaian yang inovatif berbasis online system (antara lain: untuk ijin kepegawaian, mutasi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan fungsional, pemberian tanda kehormatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, ujian kedinasan, sumpah janji, pensiun, dan layanan administrasi kepegawaian lainnya);
6. Seleksi dan promosi terbuka;

7. Pemberian kesempatan tugas belajar dan ijin belajar;
8. Pembinaan dan penanganan kasus pelanggaran disiplin/kode etik kepegawaian;
9. Fasilitasi peningkatan kesejahteraan pegawai, penerapan renumerasi, perlindungan dan reward - punishment;
10. Penyusunan dan pengajuan formasi kebutuhan pegawai mempertimbangkan kondisi eksisting dan prediksi pensiun 5 th ke depan dan penyiapan fasilitas pengadaan CPNS dan PPPK;
11. Pengembangan Simpeg dan e-Filing.

Tabel 3.3

Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora berdasarkan Sasaran Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKD Provinsi Jateng	Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kab. Blora	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	<ul style="list-style-type: none"> • Distribusi Penempatan PNS Dalam Jabatan (Sesuai Kualifikasi dan ko Kompetensi) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem pola karier yang belum jelas dan terukur • Adanya CPNS baru yang sudah mengajukan proses mutasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan kompetensi belum mendukung kebutuhan yang strategis bagi organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Arah Pembangunan ASN dalam RPJM I(2005-2009): <i>Good Governance</i>
2.	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan Layanan Kepegawaian Yang Cepat dan Terintegrasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Masih kurangnya kinerja PNS yang berbasis kompetensi • Masih adanya pelanggaran disiplin dan kasus-kasus kepegawaian 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyesuaian dengan lingkungan eksternal yang berubah sangat cepat 	<ul style="list-style-type: none"> II(2010-2014): <i>Bureaucratic Reform & New Civil Service Law (UU ASN)</i> III(2015-2019): <i>Smart Indonesia Civil Service (ASN)</i> IV (2020-2024) : <i>ASN as a Human Capital</i>
3.	<ul style="list-style-type: none"> • Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN 	<ul style="list-style-type: none"> • Belum dilaksanakannya Sistem Merit secara keseluruhan • Manajemen Talenta yang belum dilaksanakan / Talent Pool • Belum optimalnya layanan administrasi kepegawaian • Belum optimalnya pelaksanaan diklat-diklat karena keterbatasan anggaran • Dalam Penataan Aparatur Masih adanya gap competency aparatur pemerintah daerah • Masih adanya intervensi politis dalam penempatan aparatur 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan kompetensi harus terhubung dengan penilaian kinerja dan program manajemen talenta • Tuntutan terhadap pelayanan publik yang lebih baik di era digital • Kemajuan teknologi telah mengubah budaya kerja birokrasi • Program pengembangan kompetensi belum mendukung proses transformasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Profil ASN (Memiliki / Menguasai): ✓ Nasionalisme ✓ Integritas ✓ Hospitality ✓ Networking ✓ Teknologi Informasi ✓ Bahasa Asing ✓ Entrepreneurship

No	Sasaran Jangka Menengah Renstra BKD Provinsi Jateng	Permasalahan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kab. Blora	Sebagai Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			<ul style="list-style-type: none"> • Program pengembangan kompetensi belum mendukung proses transformasi - organisasi (kebijakan reformasi birokrasi) • Dampak Pandemi Covid 19 pada perubahan skema metode pengembangan kompetensi • Peraturan perundang-undangan yang harus segera direvisi • Seiring dengan perkembangan jaman dan tuntutan publik yang bergerak semakin cepat, maka kompetensi ASN harus ditingkatkan 	

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora merupakan lembaga yang tidak masuk ke dalam pembahasan RTRW dan KLHS hal ini disebabkan Tugas Pokok dan Fungsinya tidak berkaitan secara langsung.

3.4.1 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)

Kajian Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) yang selanjutnya disebut RTRW, sesuai Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang Pasal 11 ayat (2), mengamanatkan pemerintah daerah kabupaten berwenang dalam melaksanakan penataan ruang wilayah kabupaten yang meliputi perencanaan tata ruang wilayah kabupaten, pemanfaatan ruang wilayah kabupaten, dan pengendalian pemanfaatan ruang wilayah kabupaten.

Fungsi RTRW Kabupaten/Kota:

1. Acuan dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).
2. Acuan dalam pemanfaatan ruang/pengembangan wilayah kabupaten/kota;
3. Acuan untuk mewujudkan keseimbangan pembangunan dalam wilayah kabupaten/kota;
4. Acuan lokasi investasi dalam wilayah kabupaten/kota yang dilakukan pemerintah, masyarakat, dan swasta;
5. Pedoman untuk penyusunan rencana rinci tata ruang di wilayah kabupaten/kota;
6. Dasar pengendalian pemanfaatan ruang dalam penataan/pengembangan wilayah kabupaten/kota yang meliputi penetapan peraturan zonasi, perizinan, pemberian insentif dan disinsentif, serta pengenaan sanksi;
7. Acuan dalam administrasi pertanahan.

RTRW kabupaten memuat tujuan, kebijakan, dan strategi penataan ruang wilayah kabupaten (penataan kabupaten); rencana struktur ruang wilayah kabupaten; rencana pola ruang wilayah kabupaten; penetapan kawasan strategis kabupaten; arahan pemanfaatan ruang wilayah kabupaten; dan ketentuan pengendalian pemanfaatan ruang wilayah kabupaten. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora merupakan lembaga yang tidak masuk kedalam pembahasan RTRW. Hal ini disebabkan Tugas Pokok dan Fungsinya tidak berkaitan secara langsung.

3.4.2 Telaah Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Kajian Lingkungan Hidup Strategis yang selanjutnya disebut KLHS adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan / atau kebijakan, rencana, dan / atau program. Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Blora.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Rencana Program Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) adalah rangkaian proses mengumpulkan, menganalisis, dan menghasilkan informasi; rangkaian proses dialog pihak-pihak yang berkepentingan; dan rangkaian proses mengintegrasikan hasilnya dalam dokumen perencanaan. KLHS RPJMD yang akuntabel tidak hanya karena analisisnya baik, namun juga karena dibangun dengan proses terpadu, transparan dan partisipatif melibatkan pemangku kepentingan, yaitu para perencana, pengambil keputusan, dan masyarakat. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora merupakan lembaga yang tidak masuk kedalam pembahasan KLHS hal ini disebabkan Tugas Pokok dan Fungsinya tidak berkaitan secara langsung.

3.5 Penentuan Isu-isu Strategis

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora merupakan lembaga yang tidak masuk kedalam pembahasan RTRW dan KLHS hal ini disebabkan Tugas Pokok dan Fungsinya tidak berkaitan secara langsung.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis yang selanjutnya disebut KLHS adalah rangkaian analisis yang sistematis, menyeluruh dan partisipatif untuk memastikan bahwa prinsip pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam pembangunan suatu wilayah dan / atau kebijakan, rencana, dan / atau program. Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Blora.

Analisis isu-isu strategis merupakan bagian penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan rencana pembangunan daerah untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan daerah karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka panjang, dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang. Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi OPD adalah kondisi yang menjadi perhatian dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi OPD dimasa datang.

Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dan telaahan terhadap, maka dapat teridentifikasi isu-isu strategis pembangunan berkelanjutan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi serta yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora walaupun secara tidak langsung adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Talenta ASN.
2. Penerapan Sistem Merit.
3. Penyederhanaan Birokrasi.
4. Penetapan formasi CPNS/CASN secara ketat. Kebijakan *minus growth* ditempuh pemerintah untuk merasionalisasi jumlah pegawai secara alamiah. Artinya, jumlah CPNS yang diterima tidak sebanding dengan jumlah PNS yang pensiun. Hal ini mempengaruhi ada tidaknya penyelenggaraan seleksi CPNS, khususnya dari formasi umum.
5. Sistem rekrutmen berbasis kompetensi. Persyaratan dalam pengajuan formasi CPNS, harus didukung oleh dokumen teknokratik perencanaan kebutuhan pegawai, berupa Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
6. Penyempurnaan sistem diklat untuk mendukung kinerja.
7. Sistem promosi terbuka dan penempatan dalam jabatan berbasis kompetensi..
8. Terkait dengan pelayanan publik, agenda prioritas nasional adalah penguatan integritas dalam pelayanan publik.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari penyertaan misi. Tujuan organisasi harus konsisten dengan tugas dan fungsinya. Penetapan tujuan ini didasarkan pada faktor – faktor kunci keberhasilan yang di tetapkan setelah penyelarasan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih. Memperhatikan kondisi internal dan eksternal serta mengacu pada Visi Pemerintah Kabupaten Blora yaitu **"Sesarengan Mbangun Blora : Unggul dan Berdaya Saing"** maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora menetapkan langkah-langkah dalam rangka mencapai visi tersebut. Penjelasan Visi tersebut adalah sebagai berikut :

4.1. Visi

Visi adalah rumusan keadaan masa depan yang dicapai dengan mendasarkan pada situasi dan kondisi yang ada. Visi menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Visi pembangunan daerah dalam RPJMD adalah visi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yang disampaikan pada saat pemilihan kepala daerah (pilkada). Visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Blora tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

"Sesarengan Mbangun Blora, Unggul dan Berdaya Saing"

Visi tersebut merupakan kelanjutan dari visi sebelumnya dengan melanjutkan misi dan program yang belum tercapai secara optimal.

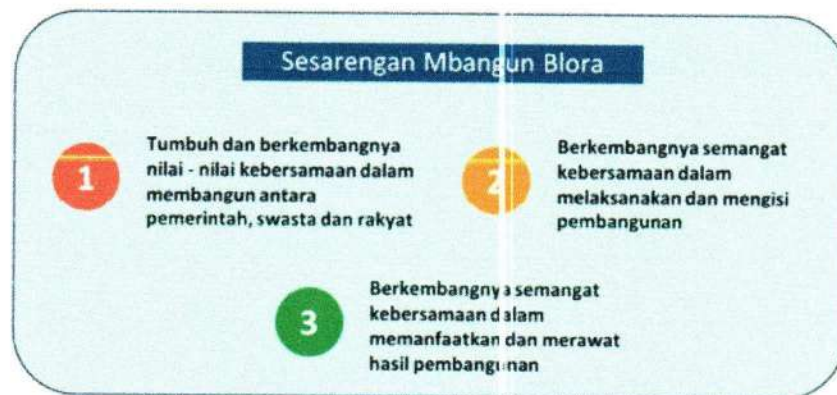
Visi RPJMD Kabupaten Blora tahun 2021-2026 terdiri dari 3 (tiga) frase yaitu:

1. Sesarengan Mbangun Blora

Sesarengan Mbangun Blora mengandung makna bahwa pembangunan yang dilaksanakan di Kabupaten Blora diharapkan dapat dilaksanakan secara bersama bahu membahu dengan mengoptimalkan seluruh potensi dan kapasitas yang dimilikinya dengan dukungan seluruh masyarakat dan

stakeholder terkait termasuk pihak swasta. Sesarengan membangun warga secara rinci mengandung 3 (tiga) makna sebagaimana berikut :

- a. Tumbuh dan berkembangnya nilai-nilai kebersamaan dalam membangun antara pemerintah, swasta, dan rakyat.
- b. Berkembangnya semangat kebersamaan dalam melaksanakan dan mengisi pembangunan.
- c. Berkembangnya semangat kebersamaan dalam memanfaatkan dan merawat hasil pembangunan.



2. Unggul

Unggul dapat dimaknai sebagai kondisi Kabupaten Blora yang lebih baik dibandingkan dengan daerah lain dengan memanfaatkan segala potensi lokal baik sumberdaya manusia maupun sumberdaya ekonomi yang dimiliki. Unggul secara rinci mengandung 2 (dua) makna sebagaimana berikut :

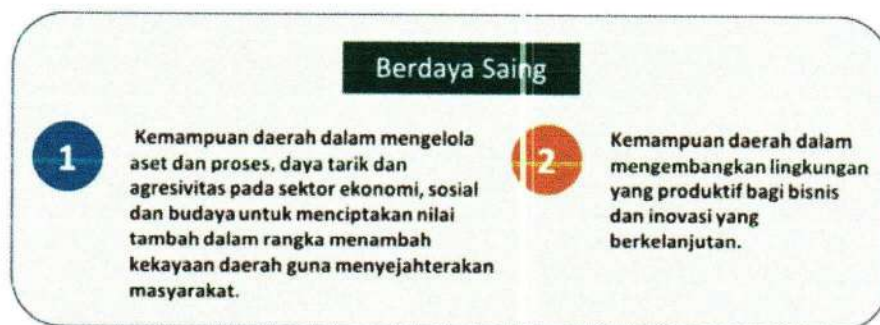
- a. Kondisi ekonomi masyarakat yang berkembang dan berdaya berdasarkan potensi lokal.
- b. Kabupaten Blora yang unggul di Tingkat Provinsi dan Nasional.



3. Berdaya Saing

Berdaya saing dapat dimaknai sebagai kemampuan dan kekuatan untuk bersaing dengan daerah lain dengan memanfaatkan keunggulan komparatif dan kompetitif yang dimiliki Kabupaten Blora. Berdaya saing secara rinci mengandung 2 (dua) makna sebagaimana berikut :

- a. Kemampuan daerah dalam mengelola aset dan proses, daya tarik dan agresivitas pada sektor ekonomi, sosial, dan budaya untuk menciptakan nilai tambah dalam rangka menambah kekayaan daerah guna menyejahterakan masyarakat.
- b. Kemampuan daerah dalam mengembangkan lingkungan yang produktif bagi bisnis dan inovasi yang berkelanjutan.



4.2. Misi

Sesuai dengan visi : “Sesarengan Mbangun Blora, Unggul dan Berdaya Saing”, maka ditetapkan misi sebagai bentuk upaya untuk mewujudkan visi. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Perumusan misi RPJMD Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 dilakukan dengan memperhatikan isu-isu strategis pembangunan jangka menengah dan keselarasannya dengan misi RPJPD Kabupaten Blora tahun 2005-2025, RPJMN Tahun 2020-2024, dan RPJMD Provinsi Jawa Tengah tahun 2018-2023.

Visi Sesarengan Mbangun Blora: Unggul dan Berdaya Saing akan ditempuh dengan 5 Misi berikut ini :

1. Membangun sumberdaya manusia yang berkualitas, berdaya saing dan berkarakter.

2. Mewujudkan infrastruktur yang baik dan tata lingkungan yang berkelanjutan.
3. Mewujudkan birokrasi yang profesional, progresif, bersih dan akuntabel.
4. Menciptakan kondisi wilayah yang kondusif.
5. Memperkuat ekonomi kerakyatan berbasis potensi daerah, dan membuka peluang investasi untuk mengurangi pengangguran dan kemiskinan.

Misi Rencaja Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Blora memiliki keselarasan dengan :

1. Sasaran Pokok RPJPD Kabupaten Blora 2005-2025
2. Misi dan 7 Agenda Pembangunan RPJMN tahun 2020-2024
3. Misi RPJMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 – 2026 yang akan disusun memuat Program yang menjadi arah bagi implementasi kebijakan Bupati dan Wakil Bupati dalam upaya mencapai misi utamanya yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora. Berdasarkan visi dan misi pembangunan jangka menengah Tahun 2021-2026 tersebut diatas, maka Badan Kepegawaian Daerah sebagai Organisasi Perangkat Daerah mempunyai fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yaitu Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Sebagai upaya untuk mendukung visi, misi, tujuan, sasaran dan kebijaksanaan Pemerintahan di bawah kepemimpinan Bupati dan Wakil Bupati terpilih, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora sesuai Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2022 memuat Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang menjadi arah bagi implementasi kebijakan Bupati dan Wakil Bupati dalam upaya mencapai misi utamanya yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dan secara substansial yang mendukung **Misi Nomor 3** yaitu :

“Mewujudkan birokrasi yang profesional, progresif, bersih dan akuntabel”

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora yang nantinya akan disusun setelah proses penyusunan RPJMD selesai merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran visi dan misi Pemerintah Kabupaten Blora dan terintegrasi dengan potensi sumber daya manusia aparatur yang dimiliki.

Keterkaitan antara dokumen RPJMD dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora yang nantinya disusun, dapat ditelusuri dari sinkronisasi antara visi misi Pemerintah Kabupaten Blora dengan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora, khususnya terkait dengan Misi Ketiga, yaitu “Mewujudkan birokrasi yang profesional, progresif, bersih dan akuntabel”. Berangkat dari misi tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora menetapkan tujuan dan sasaran. Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora yaitu Terwujudnya Birokrasi yang Kapabel (Meningkatnya Kompetensi dan Profesionalitas ASN), dengan Indikator Tujuan Indeks Profesionalitas ASN dan Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora adalah Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang baik dan Profesional, dengan Indikator Sasaran Persentase Penempatan dan Pengangkatan ASN sesuai Kompetensi. Sedangkan Tujuan untuk Program Rutin yaitu Terwujudnya Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel dengan Indikator Tujuan Nilai SAKIP Perangkat Daerah dan Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Umum Perkantoran dalam Rangka Pencapaian Nilai Sakip dengan Indikator Sasaran Persentase Pelayanan Administrasi Umum Perkantoran yang Mendukung Pencapaian Skor SAKIP.

Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 – 2026 dalam mendukung Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Blora,

khususnya Misi Ketiga : “Mewujudkan birokrasi yang profesional, progresif, bersih dan akuntabel”, dengan program pembangunan diantaranya:

1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Program Kepegawaian Daerah.
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota

Strategi dan Arah Kebijakan Umum

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang berisikan *grand design* perencanaan pembangunan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran pada masing-masing misi pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Perencanaan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien sebagai pola strategis pembangunan akan memberikan nilai tambah (value added) pada pencapaian pembangunan daerah dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sebagai salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan daerah, rumusan strategi akan mengimplementasikan bagaimana sasaran pembangunan akan dicapai dengan serangkaian arah kebijakan. Strategi akan diturunkan kedalam sejumlah arah kebijakan dan program pembangunan operasional dari upaya-upaya nyata dalam mewujudkan visi pembangunan daerah.

Strategi pembangunan jangka menengah daerah RPJMD Kabupaten Blora tahun 2021-2026 disusun dengan memperhatikan strategi pembangunan nasional dalam RPJMN tahun 2020-2024 dan strategi pembangunan RPJMD Provinsi Jawa Tengah tahun 2018-2023.

Pelaksanaan pembangunan berkelanjutan yang semakin mantap dicerminkan oleh terjaganya daya dukung lingkungan dan kemampuan pemulihan untuk mendukung kualitas kehidupan sosial ekonomi secara serasi, seimbang, dan lestari. Meningkatnya pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya alam yang diimbangi dengan upaya pelestarian fungsi lingkungan hidup didukung oleh meningkatnya kesadaran, sikap, mental dan perilaku masyarakat, serta semakin mantapnya kelembagaan dan kapasitas penataan ruang di Kabupaten Blora.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora sendiri mempunyai tugas pokok melaksanakan ebagian Tugas Bupati Urusan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas dan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora. Untuk melaksanakan misi tersebut, pemerintah Kabupaten Blora telah menetapkan tujuan dan sasaran jangka menengah untuk dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora beserta indikator kinerjanya disajikan pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora

No.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Tahun					
				(%)					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Terwujudnya Birokrasi yang Kapabel (Meningkatnya kompetensi dan profesionalitas ASN)		Indeks Profesionalitas ASN	76	76	76,5	76,5	77	77
		Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang baik dan Profesional	Persentase Penempatan dan Pengangkatan ASN sesuai Kompetensi	76	77	78	79	80	81
2	Terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	81,4	81,5	81,5	81,55	81,55	81,6
		Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi umum perkantoran dalam rangka pencapaian nilai saki	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi umum perkantoran dalam rangka pencapaian nilai saki	100	100	100	100	100	100

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora mempunyai Tujuan Renstra Terwujudnya Birokrasi yang Kapabel (Meningkatnya Kompetensi dan Profesionalitas ASN) dengan Indikator Tujuan Indeks Profesionalitas ASN (IPASN). Dan Sasaran Renstra Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang baik dan Profesional, dengan Indikator Sasaran Persentase Penempatan dan Pengangkatan ASN sesuai dengan Kompetensi. Adapun target yang ditetapkan untuk Tujuan yaitu

Indeks Profesionalitas ASN adalah pada Tahun 2022 adalah 76%, Tahun 2023 dan 2024 sebesar 76,5%, dan Tahun 2025 serta 2026 sebesar 77%. Target ini ditetapkan berdasarkan penghitungan dengan mempertimbangkan beberapa aspek indeks yang mendukung, yaitu Indeks Kualifikasi, Indeks Kompetensi, Indeks Kinerja dan Indeks Disiplin. Meskipun pada tahun 2020 sudah tercapai sebesar 76% namun target yang ditetapkan untuk Tahun 2022 dan tahun-tahun berikutnya dimulai dari 76% karena mempertimbangkan indeks kompetensi. Dalam hal ini salah satu yang mendasari penghitungan Indeks Kompetensi adalah ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan, sedangkan untuk jumlah ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan sangat tergantung dengan ketersediaan anggaran untuk pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan pengalaman tahun-tahun sebelumnya meskipun kita telah melakukan analisis Kebutuhan Diklat, namun pada akhirnya akan sangat tergantung dengan alokasi pagu anggaran yang ditetapkan untuk Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora, yang biasanya karena terlalu kecil anggaran yang disediakan maka jumlah ASN yang akan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan akan dikurangi jumlahnya menyesuaikan dengan pagu anggaran yang tersedia. Demikian juga dengan adanya Pandemi Covid 19 yang juga berpengaruh terhadap pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan.

Begitu juga dengan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora, yaitu Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang baik dan Profesional, dengan Indikator Sasaran Persentase Penempatan dan Pengangkatan ASN sesuai dengan Kompetensi, maka target yang ditetapkan pada Tahun 2022 sebesar 77% yang akan naik 1% di setiap tahunnya sehingga pada tahun 2026 targetnya adalah sebesar 81%. Diharapkan Penempatan dan Pengangkatan ASN sesuai dengan kompetensi akan semakin naik persentasenya setiap tahun.

Selain Tujuan tersebut BKD Kabupaten Blora juga mempunyai Tujuan untuk Program Rutin, yaitu Terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel, dengan Indikator Tujuan Nilai SAKIP Perangkat Daerah, yaitu skor hasil evaluasi dari Inspektorat Kabupaten. Untuk Tahun 2022 ditetapkan targetnya sebesar 81,5, Tahun 2023 dan 2024 menjadi 81,55 serta Tahun 2025 dan 2026 targetnya adalah 81,6. Untuk Sasaran

Program Rutin adalah Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Umum Perkantoran dalam Rangka Pencapaian Nilai SAKIP dengan Indikator Persentase Pelayanan Administrasi Umum Perkantoran yang Mendukung Pencapaian Skor SAKIP. Adapun target yang ditetapkan untuk tiap tahun, dari Tahun 2022 – 2026 adalah sebesar 100%.

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang berisikan grand design perencanaan pembangunan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran pada masing-masing misi pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Perencanaan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien sebagai pola strategis pembangunan akan memberikan nilai tambah (*value added*) pada pencapaian pembangunan daerah dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Sebagai salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan daerah, rumusan strategi akan mengimplementasikan bagaimana sasaran pembangunan akan dicapai dengan serangkaian arah kebijakan. Strategi akan diturunkan kedalam sejumlah arah kebijakan dan program pembangunan operasional dari upaya-upaya nyata dalam mewujudkan visi pembangunan daerah.

Strategi RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora tahun 2021-2026 disusun dengan memperhatikan RPJMD Kabupaten Blora, Strategi Pembangunan Nasional dalam RPJMN tahun 2020-2024 dan Strategi pembangunan RPJMD Provinsi Jawa Tengah tahun 2018-2023.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora merumuskan beberapa strategi yang digunakan. Relevansi dan Konsistensi antara Visi dan Misi RPJMD periode 2021 - 2026 dengan tujuan, sasaran, staretgi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora adalah untuk mendukung Visi "*Sesarengan Mbangun Blora Unggul dan Berdaya Saing*" dengan Misi Ketiga "*Mewujudkan birokrasi yang profesional progresif, bersih dan akuntabel*" maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora menetapkan Tujuan Renstra Terwujudnya Birokrasi yang Kapabel (Meningkatnya kompetensi dan profesionalitas ASN), dengan Indikator Tujuan Indeks Profesionalitas ASN, dan Sasaran Renstra Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang baik dan Profesional, dengan Indikator Sasaran Persentase Penempatan dan Pengangkatan ASN sesuai Kompetensi. Dalam mewujudkan Sasaran

Renstra tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora memiliki Strategi dan Arah Kebijakan sebagai berikut :

1. Meningkatkan pemenuhan kebutuhan aparatur dan penempatan aparatur sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, dengan arah kebijakan :
 - Meningkatkan penyusunan kebutuhan dan pengadaan ASN sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan
 - Melakukan Penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi ASN
2. Meningkatkan Kompetensi Aparatur dengan Mengoptimalkan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur serta Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian yang berlaku, dengan arah kebijakan :
 - Meningkatkan Kualitas penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan bagi pejabat struktural; Diklat Prajabatan bagi CPNS dan Diklat Fungsional bagi ASN
 - Meningkatkan Kualitas penyelenggaraan Diklat Teknis bagi Aparatur Sipil Negara
 - Melakukan fasilitasi kegiatan sosialisasi peraturan kepegawaian
3. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian, dengan arah kebijakan :
 - Meningkatkan Pelayanan Administrasi dan Kesejahteraan ASN
 - Mengoptimalkan Kinerja petugas yang menangani Mutasi, Pensiun dan Kenaikan Pangkat serta Karis, Karsu, JKK, JKM, dan Taspen
 - Memaksimalkan kinerja staf dan sering melaksanakan koordinasi dengan BKD Provinsi, BKN Regional dan BKN Pusat
4. Meningkatkan disiplin sumber daya Aparatur, dengan arah kebijakan
 - Mengoptimalkan sumber daya aparatur dalam menangani penyelesaian permasalahan kepegawaian
 - Melaksanakan pembinaan kepegawaian, yaitu dengan identifikasi pelanggaran disiplin pegawai dan penetapan hukuman disiplin
5. Meningkatkan ketertiban data administrasi kepegawaian, dengan arah kebijakan :

- Mengoptimalkan updating data kepegawaian
- Memenuhi pengadaan sarana prasarana SIMPEG untuk mengupdate data kepegawaian

Selain Tujuan Terwujudnya Birokrasi yang Kapabel (Meningkatnya kompetensi dan profesionalitas ASN), untuk Program Rutin BKD Kabupaten Blora juga memiliki Tujuan Terwujudnya Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel, dengan Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah, dan Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Umum Perkantoran dalam Rangka Pencapaian Nilai SAKIP. Adapun Strategi untuk Tujuan dan Sasaran Program Rutin tersebut adalah Peningkatan Nilai SAKIP melalui Peningkatan Kinerja Perangkat Daerah, dengan Arah Kebijakan Penataan dan Pengelolaan Administrasi dan Kompetensi Aparatur Pemerintah.

Relevansi dan konsistensi antara pernyataan visi dan misi RPJMD periode 2021-2026 dengan tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora

VISI		: Sesarengan Mbangun Blora Unggul dan Berdaya Saing	
MISI 3		: Mewujudkan birokrasi yang profesional progresif, bersih dan akuntabel	
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya Birokrasi yang Kapabel (Meningkatnya kompetensi dan profesionalitas ASN)	Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang baik dan Profesional	Meningkatkan pemenuhan kebutuhan aparatur dan penempatan aparatur sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan	1 Meningkatkan penyusunan kebutuhan dan pengadaan ASN sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan 2 Melakukan Penilaian Kompetensi dan Uji Kompetensi ASN
		Meningkatkan Kompetensi Aparatur dengan Mengoptimalkan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur serta Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian yang berlaku	1 Meningkatkan Kualitas penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan bagi pejabat struktural; Diklat Prajabatan bagi CPNS dan Diklat Fungsional bagi ASN 2 Meningkatkan Kualitas penyelenggaraan Diklat Teknis bagi Aparatur Sipil Negara 3 Melakukan fasilitasi kegiatan sosialisasi peraturan kepegawaian
		Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian	1 Meningkatkan Pelayanan Administrasi dan Kesejahteraan ASN 2 Mengoptimalkan Kinerja petugas yang menangani Mutasi, Pensiun dan Kenaikan Pangkat serta Karis, Karsu, JKK, JKM, dan Taspen 3 Memaksimalkan kinerja staf dan sering melaksanakan koordinasi dengan BKD Provinsi, BKN Regional dan BKN Pusat 1 Mengoptimalkan sumber daya aparatur dalam menangani penyelesaian permasalahan kepegawaian 2 Melaksanakan pembinaan kepegawaian, yaitu dengan identifikasi pelanggaran disiplin pegawai dan penetapan hukuman disiplin
		Meningkatkan disiplin sumber daya Aparatur	1 Meningkatkan Pelayanan Administrasi dan Kesejahteraan ASN 2 Mengoptimalkan Kinerja petugas yang menangani Mutasi, Pensiun dan Kenaikan Pangkat serta Karis, Karsu, JKK, JKM, dan Taspen 3 Memaksimalkan kinerja staf dan sering melaksanakan koordinasi dengan BKD Provinsi, BKN Regional dan BKN Pusat 1 Mengoptimalkan sumber daya aparatur dalam menangani penyelesaian permasalahan kepegawaian 2 Melaksanakan pembinaan kepegawaian, yaitu dengan identifikasi pelanggaran disiplin pegawai dan penetapan hukuman disiplin
Terwujudnya Birokrasi yang Bersih dan Akuntabel	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi umum perkantoran dalam rangka pencapaian nilai sakin	Meningkatkan ketertiban data administrasi kepegawaian	1 Mengoptimalkan updating data kepegawaian 2 Memenuhi pengadaan sarana prasarana SIMPEG untuk mengupdate data kepegawaian
		Peningkatan nilai SAKIP melalui peningkatan kinerja perangkat daerah	Penataan dan pengelolaan administrasi dan kompetensi aparatur pemerintah

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sebagai perwujudan dari berbagai kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai setiap tujuan strategisnya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan ke dalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora. Penyusunan program dan kegiatan pembangunan di Bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Blora merupakan rangkaian upaya untuk memfasilitasi, melayani dan mendorong berkembangnya usaha-usaha peningkatan kompetensi sumber daya aparatur di Kabupaten Blora serta pelayanan administrasi Kepegawaian sehingga memiliki nilai tambah, daya saing dan pada akhirnya mampu meningkatkan Meningkatnya kompetensi dan profesionalitas ASN, yang akan membawa pada peningkatan kualitas Tata Kelola Pemerintahan di Kabupaten Blora.

Program pembangunan dan kegiatan di Bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Blora untuk Tahun 2021 - 2026 akan terus berlanjut dan diprioritaskan sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Blora serta sesuai dengan misi ke-3 Kabupaten Blora yaitu **" Mewujudkan birokrasi yang profesional, progresif, bersih dan akuntabel"**.

Program utama pembangunan dalam Urusan Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan ada 2 (dua) yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Secara ringkas, rencana program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam kurun waktu tahun 2021 – 2026 adalah sebagai berikut :

1. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
 - 1.1 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - 1.2 Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
 - 1.3 Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
 - 1.4 Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
2. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 - 2.1 Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
 - 2.2 Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Selain Program utama pembangunan dalam Urusan Kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan yang ada 2 (dua) yaitu Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora juga meunyai Program Penunjang yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota.

3. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH
 - 3.1 Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 3.2 Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - 3.3 Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - 3.4 Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 3.5 Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 3.6 Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 3.7 Kegiatan Administrasi Kepegawaian

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula/Umum Perhitungan Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Peninggung Jawab			
							Kondisi Awal		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026			Target Akhir		
							Tahun 2020	Tahun 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp	Target
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)		
X X 01 2			Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan administrasi keuangan perangkat daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan PD yang disusun dibagi jumlah dokumen administrasi keuangan PD yang drencanakan pada periode bertekanan x 100	%		100	4,444,280,000	100	2,619,712,000	100	2,795,472,000	100	2,821,728,000	100	2,961,993,000	100	15,641,185,000			BKD Kab. Blora
5 03 01 2.06			Kegiatan Administrasi Kepegawaian	Persentase pemenuhan administrasi kepegawaian PD	Jumlah dokumen administrasi kepegawaian PD yang disusun dibagi jumlah dokumen administrasi kepegawaian PD yang drencanakan pada periode bertekanan x 100	%		100	-	100	62,000,000	100	12,000,000	100	62,000,000	100	12,000,000	100	148,000,000			BKD Kab. Blora
5 03 01 2.06			Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan administrasi umum perangkat daerah	Jumlah dokumen administrasi umum PD yang disusun dibagi jumlah dokumen administrasi umum PD yang drencanakan pada periode bertekanan x 100	%		100	231,778,000	100	275,000,000	100	276,000,000	100	282,000,000	100	282,000,000	100	1,327,778,000			BKD Kab. Blora

Tabel 6.1

Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula/Rumus Perhitungan Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
							Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026			Target Akhir	
									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)	(18)	(19)	(20)	(21)
	Terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel			Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Skor hasil evaluasi dari inspektorat Kabupaten		81,4	81,5	81,5	81,55	81,55	81,55	81,55	81,55	81,55	81,55	81,6	81,6	81,6		
		Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi umum perkantoran yang mendukung pencapaian skor SAKIP		Persentase pelayanan administrasi umum perkantoran yang mendukung pencapaian skor SAKIP	Jumlah program terkait peningkatan skor SAKIP dibagi program pelayanan perkantoran x 100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		
5 03 01			PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Persentase pembinaan penunjang pemerintahan daerah	Pembinaan kebutuhan administrasi umum dibagi jumlah kebutuhan umum dikali 100	%	100	100	5.273.788,000	100	3.939.112,000	100	3.937.872,000	100	4.088.128,000	100	4.086.393,000	100	21.325.293,000		
5 03 01 2.01			Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Penyusunan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat daerah	Jumlah dokumen penyusunan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja PD yang disusun dibagi jumlah dok dokumen penyusunan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja PD yang	%	100	100	2.410,000	100	400,000	100	400,000	100	400,000	100	400,000	100	4.010,000		BKD Kab. Blora

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula/Rumus Perhitungan Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab							
							Kondisi Awal		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025			Tahun 2026		Target Akhir				
							Tahun 2020	Tahun 2021	Target	Rp	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)	(18)	(19)	(20)	(21)				
X X 01 2			Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah dokumen Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan PD yang disusun dibagi Jumlah Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan PD yang direncanakan pada periode berlaku x 100	%					100	312.000.000	100	184.000.000	100	239.000.000	100	137.000.000	100	137.000.000	100	872.000.000	BKD Kab. Blora	
X X 01 2			Kegiatan Penediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	Jumlah dokumen administrasi pemenuhan kebutuhan jasa penunjang PD yang disusun dibagi jumlah administrasi pemenuhan kebutuhan jasa penunjang PD yang direncanakan pada periode berlaku x 100	%				100	484.130.000	100	525.500.000	100	526.000.000	100	532.000.000	100	532.000.000	100	532.000.000	100	2.599.850.000	BKD Kab. Blora
X XX 01 2			Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase terpeliharanya Barang Milik Daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Jumlah dokumen administrasi pemeliharaan barang milik daerah yang disusun dibagi Jumlah administrasi pemeliharaan barang milik daerah yang direncanakan pada periode berlaku x 100	%				100	131.190.000	100	143.500.000	100	146.000.000	100	151.000.000	100	161.000.000	100	161.000.000	100	732.690.000	BKD Kab. Blora

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula/Rumus Perhitungan Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Subuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab					
							Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026			Target Akhir				
									(7)	(8)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)		(18)	(19)	(20)	(21)	
5 3 2	Terwujudnya Birokrasi yang Kapasibel (Meningkatn ya kompetensi dan profesionalit as ASN)			Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	IPASN = Jumlah Indeks Kualifikasi + Indeks Kompetensi + Indeks Kinerja + Indeks Disiplin		Target	Target	Rp	Target	Target	Rp	Target	Target	Rp	Target	Target	Rp	Target	Target	Rp			
		Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang baik dan Profesional		Persentase Penempatan dan Peningkatan ASN sesuai Kompetensi	Jumlah ASN yang sesuai kompetensi abang jumlah Total ASN dikalikan 100		76	76,5	76,5	79	79	79	80	80	81	81	81	81	81	81	81	77		
5 03 2			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Kepuasan ASN atas Pelayan BKD	Survey Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKD		77	79	1.000.000,000	81	1.000.000,000	83	1.800.000,000	85	1.800.000,000	85	1.800.000,000	85	1.800.000,000	85	1.800.000,000	85	8.941.500,000	
5 03 2			Kegiatan Pengadaan, Pembentukan dan Informasi Kepegawaian ASN	Tingkat Penyelesaian Pengadaan, Pembentukan, dan Informasi Kepegawaian ASN	Rata-Rata Capaian Penyelesaian 3 Indikator Pengadaan, Pembentukan, dan Informasi Kepegawaian (Persentase Capaian Pengadaan PNS dan PPPK		90	90	2.185.000,000	91	500.000,000	91	980.000,000	91	980.000,000	92	980.000,000	92	980.000,000	92	980.000,000	92	5.145.000,000	BKD Kab. Blora

Kode	Tipe	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula/Rumus Perhitungan Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
							Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026			Target Akhir	
									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)	(18)	(19)	(20)	(21)	
5	03	2	2.02	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Tingkat Penyelesaian Pelaksanaan Mutasi Kenal dan Promosi ASN	%	83	85	665.000.000	88	265.000.000	90	285.000.000	92	485.000.000	94	485.000.000	94	2.165.000.000	BKD Kab. Blora	
5	03	2	2.03	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Tingkat Penyelesaian Pengembangan Kompetensi ASN	%	75	75	250.000.000	75	110.000.000	75	110.000.000	75	160.000.000	75	160.000.000	75	790.000.000	BKD Kab. Blora	

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula/Rumus Perhitungan Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
							Kondisi Awal		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026			Target Akhir	
							Tahun 2020	Tahun 2021	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)	(18)	(19)	(20)	(21)	
5 03 2 2.04			Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tingkat Penyelesaian Pemberian Penghargaan dan Pembinaan Disiplin ASN	Rata-Rata Capaian 2 Indikator Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Persentase Capaian Indikator Penghargaan Pemberian Bagi Pegawai dan Persentase Capaian Pembinaan Disiplin ASN)	%	75	75	241.500.000	75	125.000.000	75	125.000.000	75	175.000.000	75	175.000.000	75	841.500.000	841.500.000	BKD Kab. Blora
5 04 2			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai prioritas kebutuhan Organisasi	Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi dibagi Jumlah Usulan Pelatihan sesuai Prioritas Kebutuhan Organisasi dikali 100	%		72.01	2.454.000.000	76.68	1.600.000.000	76.68	1.600.000.000	76.68	2.000.000.000	76.68	2.000.000.000	76.68	9.664.000.000	9.664.000.000	

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula/Numus Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Peninggung Jawab						
							Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026			Target Akhir					
									(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)		(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	
5 04 02 2.02			Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Teknis sesuai prioritas kebutuhan organisasi	(Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Teknis : Jumlah Usulan Pelatihan sesuai Prioritas Kebutuhan) x 100%	%	30	30	835,000,000	400,000,000	400,000,000	400,000,000	400,000,000	400,000,000	400,000,000	400,000,000	400,000,000	400,000,000	400,000,000	400,000,000	400,000,000	400,000,000	2,435,000,000	BKD Kab. Blora	
5 04 02 2.02			Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN	(Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kelembagaan+ Fungsional : Jumlah Usulan Pelatihan sesuai Prioritas kebutuhan) x 100%	%	100	100	1,629,000,000	1,200,000,000	1,200,000,000	1,200,000,000	1,200,000,000	1,200,000,000	1,200,000,000	1,200,000,000	1,200,000,000	1,200,000,000	1,200,000,000	1,200,000,000	1,200,000,000	1,200,000,000	1,200,000,000	7,229,000,000	BKD Kab. Blora

Dalam tabel 6.1 tersebut di atas dapat dilihat Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora untuk 5 (lima) tahun ke depan sesuai dengan yang terdapat dalam RPJMD Kabupaten Blora. Akan Tetapi apabila dilihat secara lebih dalam pagu anggaran tersebut belum mencerminkan riil kebutuhan anggaran yang dibutuhkan masing-masing Sub Kegiatan. Jika berdasarkan penghitungan kebutuhan anggaran untuk masing-masing Sub Kegiatan pagu anggaran yang terdapat dalam RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora tersebut hanya sebesar seperempat dari kebutuhan anggaran sesungguhnya. Hal ini dikarenakan pagu-pagu anggaran untuk masing-masing sub kegiatan tersebut menyesuaikan dengan pagu anggaran untuk tiap program yang terdapat dalam RPJMD Kabupaten Blora. Sebagai contoh untuk Program Kepogewaaian Daerah Tahun 2022 total anggaran program tersebut hanya sebesar Rp 1.000.000.000,00 untuk 4 (empat) Kegiatan di bawahnya termasuk Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian, yang untuk Sub Kegiatan dibawahnya hanya untuk Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK saja sudah di atas Rp 1.000.000.000,00 Kebutuhan anggarannya. Dan untuk Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota untuk Kegiatan-Kegiatan Rutin, pagu anggaran program ini hanya sebesar Rp 3.939.112.000,00 sedangkan untuk Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah uang didalamnya terdapat Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN dalam 1 (satu) tahun untuk Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora membutuhkan anggaran kurang lebih sebesar Rp 4.000.000.000,00 hanya untuk Sub Kegiatan ini saja.

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN KEPEGAWAIAN SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

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

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung atau diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkatan kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex ante*), tahap pelaksanaan (*on going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex post*). Pada sektor publik seperti entitas pemerintah sistem akuntabilitas kinerja menghadapi masalah berupa sulitnya mengukur kinerja dan menentukan indikator kinerja yang tepat.

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, adalah sebagai berikut:

Keberadaan indikator sangat penting baik dalam evaluasi kinerja pembangunan daerah. Indikator kinerja menjadi kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja, yaitu sebagai ukuran untuk menilai ketercapaian kinerja pembangunan daerah. Indikator kinerja menjadi ukuran keberhasilan visi dan misi, tujuan dan sasaran pembangunan, serta program dan kegiatan yang telah dirumuskan dalam dokumen perencanaan.

Dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora ini, indikator kinerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026.

Target indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 ini akan diukur dalam evaluasi kinerja pembangunan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora. Pencapaian kinerja indikator yang termuat juga akan menjadi bahan dalam pelaporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora selama lima tahun, sehingga perlu dipedomani oleh seluruh aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora mempuntai 2 (dua) Program Utama, yaitu Program Kepegawaian Daerah, dengan Indikator Program Indeks Kepuasan ASN atas Pelayanan BKD dan Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur dengan Indikator Program Persentase Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai prioritas Kebutuhan Organisasi. Untuk Program Kepegawaian Daerah, dengan Indikator Program Indeks Kepuasan ASN atas Pelayanan BKD target yang akan dicapai pada Tahun 2021 dan 2022 sebesar 77%, Tahun 2023 sebesar 79%, Tahun 2024 targetnya 81%, Tahun 2025 dengan target 83% dan Tahun 2026 targetnya sebesar 85%. Sedangkan Capaian pada Tahun 2020 adalah sebesar 96,9%. Untuk Target yang ditetapkan mulai tahun 2022 dan seterusnya mengalami penurunan dikarenakan metode penghitungan dan cara penilaian indeks kepuasan penerimaan layanan BKD. Apabila tahun 2020 survey kepuasan penerima layanan BKD dilakukan melalui pengisian di website Badan Kepegawaian Daerah, maka untuk menghitung Indeks Kepuasan ASN atas pelayanan BKD dilakukan dengan *e-Indeks Kepuasan*, yaitu dengan mengisi Aplikasi yang telah disediakan dari Bagian Organisasi. Jadi pera ASN yang melakukan pengurusan administrasi Kepegawaian atau menerima layanan dari Badan Kepegawaian Daerah akan diminta untuk mengisi survey kepuasan, dan cara penghitungannya otomatis dari aplikasi tersebut. Sedangkan pada Tahun 2020 setelah mengisi survey kepuasan yang ada di website akan dihitung yang menilai pelayanan BKD baik dari semua responden yang ada.

Untuk Program Pengembangan Sumber Daya Aparatur dengan Indikator Persentase Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai prioritas

Kebutuhan Organisasi, maka target yang ditetapkan untuk tahun 2022 adalah sebesar 72,01% dan Tahun 2023 – 2026 adalah sebesar 76,68%. Target yang ditetapkan dibuat sama di tiap tahun dikarenakan untuk jumlah peserta Diklat baik Diklat Prajabatan, Struktural, dan Fungsional maupun Diklat Teknis dari tahun ke tahun relative sama sehingga akan mempengaruhi capaian indikator Persentase Pengembangan Sumber Daya Manusia di tiap tahunnya. Selain itu jumlah peserta diklat tersebut juga dipengaruhi oleh ketersediaan alokasi pagu anggaran yang ditetapkan untuk Badan Kepegawaian Daerah. Adapun capaian indikator tersebut pada Tahun 2020 adalah sebesar 28,87%.

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

Tabel 7.1
**Indikator Kinerja Perangkat Daerah Yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
 Tahun 2021-2026**

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun							Kondisi Akhir Kinerja pada Akhir periode RPJMD
			2021	2022	2023	2024	2025	2026		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	
	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH									
1	Indeks Kepuasan ASN atas Pelayanan BKD	96,9	77	77	79	81	83	85	85	
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR									
1	Persentase Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai prioritas Kebutuhan Organisasi	28,87	68.60	72.01	76.68	76.68	76.68	76.68	76.68	
	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA									
1	Persentase Pemenuhan Urusan Penunjang Pemerintahan Daerah		100	100	100	100	100	100	100	

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021- 2026 merupakan dokumen perencanaan untuk waktu 5 (lima) tahun yang memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan prioritas dan merupakan penjabaran dari RPJMN, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Blora dan Rencana Strategis Kemenpan RB, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara dan Rencana Strategis BKD Provinsi Jawa Tengah yang dibuat berdasarkan analisa lingkungan strategis internal maupun eksternal.

Pembangunan Urusan Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan yang terencana dan terkendali merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan. Perencanaan pembangunan merupakan tahapan yang harus dilalui guna menyusun suatu kerangka acuan bagi para pelaku pembangunan, melalui proses penentuan kebijakan strategis yang mengarah pada upaya penyelesaian permasalahan, hambatan dan tantangan yang ada secara efisien, efektif dan akurat sehingga akan dapat meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora. Oleh karena itu, maka disusunlah dokumentasi perencanaan strategis yang menjabarkan potret permasalahan Organisasi Perangkat Daerah, program, proyeksi dan kegiatan dalam periode Tahun 2021 sampai dengan Tahun 2026 secara bertahap.

Untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengisi kekosongan perencanaan setelah RENSTRA tahun berakhir, maka RENSTRA ini dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penyusunan RKPD tahun 2027 dengan mengacu pada RPJPD Kabupaten Blora.

Diharapkan Rancangan Rencana Strategis (Renstra) ini merupakan alat ukur bagi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora serta meningkatkan kinerja badan dan dapat dijadikan arah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 – 2026 perlu didukung semua stakeholder, peran stakeholder penting sebagai mitra yang dapat memberikan masukan, Rencana Strategis Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026

menilai, mengevaluasi kinerja dalam pembangunan peternakan dan perikanan lima tahun kedepan.

Agar pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Blora dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan serta tepat sasaran, perlu adanya penyebarluasan peraturan daerah tentang RPJD kepada masyarakat, evaluasi dan pelaporan kemajuan program dan kegiatan yang pada akhirnya dapat diketahui kinerja masing masing kegiatan secara terukur dan akuntabel berupa laporan tahunan yaitu akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah (LKjIP) dan laporan lima tahunan setelah berakhirnya masa renstra tersebut. Diharapkan seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026 dapat tercapai oleh seluruh komponen Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Kabupaten Blora dengan segala sumberdaya yang dimiliki.

Semoga rencana strategi pembangunan yang tercantum dalam RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora tahun 2021-2026 ini dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan, sehingga visi jangka menengah Kabupaten Blora yaitu: **“Sesarengan Mbangun Blora: Unggul dan Berdaya Saing”** dapat terwujud dengan dukungan dari seluruh unsur masyarakat Kabupaten Blora.

8.1 Pedoman Transisi

Masa berlaku Rencana Strategis (Renstra Perangkat Daerah) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026 adalah sesuai dengan masa berlaku Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Blora yaitu tahun 2021 - 2026. Pada saat Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2026 - 2031 belum tersusun, dan untuk menjaga kesinambungan pembangunan serta mengisi kekosongan dokumen perencanaan, maka Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026 ini menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja Perangkat Daerah) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2027.

8.2 Kaidah Pelaksanaan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026 dimaksudkan untuk memberi arah dan pedoman dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora untuk kurun waktu 5 (lima) tahun. Renstra ini disusun dengan mendasarkan pada tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora. Renstra ini memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan jangka menengah yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026.

Beberapa kaidah pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026 sebagai berikut:

1. Perubahan Rencana Strategis ini mengacu pada perubahan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora.
2. Dalam pelaksanaan Rencana Stretegis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026 agar dapat berjalan dengan baik, memerlukan dukungan, koordinasi, dan kerja sama dari seluruh komponen berbagai pihak. Oleh karena itu, unit kerja dan aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora agar mendukung pencapaian tujuan, sasaran beserta targetnya, dan melaksanakan program dan kegiatan yang tercantum dalam Renstra Perangkat Daerah dengan sebaik-baiknya.
3. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026 akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (Renja) untuk tiap tahunnya. Dalam rangka menjaga konsistensi dan keselarasan strategi, kebijakan, program dan kegiatan, maka Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam kurun waktu 5 (lima) tahun wajib berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah.
4. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memastikan pencapaian target-target Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026, maka perlu dilakukan pengendalian dan evaluasi terhadap kebijakan,

pelaksanaan dan hasil program dan kegiatan Renstra Perangkat Daerah secara berkala.

5. Apabila terjadi perubahan kebijakan pembangunan di tingkat nasional, provinsi dan/atau Kabupaten Blora, maka dapat dilakukan perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026 sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

BUPATI BLORA,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arief Rohman', written over the printed name below.

ARIEF ROHMAN

LAMPIRAN 1
Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Indikator Kinerja, Target Kinerja dan Pendanaan Indikatif
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Peringkat Pembina/ Pimpinan/ Jawab								
						Kondisi Awal		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026			Target Akhir							
						Tahun 2020	Tahun 2021	Target	Rp	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)	(18)	(19)	(20)	(21)					
	Terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel			Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Skor hasil evaluasi dari Inspektori Kabupaten			81,4	81,5				81,55		81,55		81,6		81,6							
		Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi umum perkantoran yang mendukung pencapaian skor SAKIP		Persentase pelayanan administrasi umum perkantoran yang mendukung pencapaian skor SAKIP	Jumlah program terkait peningkatan skor SAKIP dibagi program pelayanan perkantoran x 100			100	100				100		100		100		100							
5 03 01			PROGRAM PERUNJANG URUBAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Persentase pemenuhan penjangkauan pemerintaha daerah	Pemenuhan kebutuhan administrasi umum dibagi jumlah kebutuhan umum dikali 100	%		100	100				100		100		100		100		21.325.293.000	BKD Kab. Blora				
5 03 01 2.01			Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Penyusunan Perencanaan, Penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Jumlah dokumen penyusunan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja PD yang disusun dibagi jumlah dok dokumen penyusunan perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja PD yang direncanakan pada periode berkenaan x 100	%		100	100				100		100		100		100		400.000	4.010.000	BKD Kab. Blora			
5 03 01 2.01 01			Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan PD yang tersusun	Jumlah dokumen perencanaan PD yang tersusun	Dokumen	3	3		1.400.000																
5 03 01 2.01 06			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen			3	200.000				200.000		200.000		200.000		3	200.000		200.000	15	2.200.000	
5 03 01 2.01 06			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah koordinasi dalam penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Jumlah koordinasi dalam penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Kali	2	2		1.010.000																
5 03 01 2.01 06			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Laporan			2	200.000				200.000		200.000		200.000		2	200.000		200.000	10	1.810.000	
X X 01 2			Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan administrasi keuangan perangkat daerah	Jumlah dokumen administrasi keuangan PD yang disusun dibagi jumlah dokumen administrasi keuangan PD yang direncanakan pada periode berkenaan x 100	%			100	4.444.280.000				2.793.472.000		2.821.728.000		2.961.993.000		100	2.961.993.000		2.961.993.000	100	15.641.185.000	BKD Kab. Blora
X X 01 2 01			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Terpenuhiya gaji dan tunjangan ASN	Jumlah bulan gaji dan tunjangan ASN	bulan	12	12		4.400.000.000																
X X 01 2 01			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	orang/bulan			40	2.374.592.000				2.748.352.000		2.776.608.000		2.916.873.000		40	2.916.873.000		2.916.873.000	40	15.416.425.000	

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub-kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula/Rumus Perhitungan Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
								Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir		
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
				Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket			1	5,000,000	1	5,000,000	1	5,000,000	1	5,000,000	4	20,000,000		
X X 01 2 04			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Pemenuhan Bahan Logistik Kantor	Jumlah bulan pemenuhan bahan logistik kantor	Bulan		12												
				Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket			3	100,000,000	3	100,000,000	3	100,000,000	3	100,000,000	12	504,800,000		
X X 01 2 05			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Pemenuhan barang cetakan dan penggandaan	Jumlah bulan pemenuhan barang cetakan dan penggandaan	Bulan		12	17,197,250											
				Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket			4	17,500,000	4	17,500,000	4	17,500,000	4	17,500,000	16	87,197,250		
X X 01 2 06			Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Pemenuhan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah bulan pemenuhan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Bulan		12	5,400,000											
				Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	Dokumen			2	7,500,000	2	7,500,000	2	7,500,000	2	7,500,000	8	35,400,000		
X X 01 2 09			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Pemenuhan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah bulan penzenuhan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Bulan		12	78,580,250											
				Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan			24	125,000,000	24	125,000,000	24	130,000,000	24	130,000,000	96	588,580,250		
X X 01 2			Kegiatan Pengadaan Barang MIH Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan Pengadaan Barang MIH Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah dokumen Pengadaan Barang MIH Daerah Penunjang Urusan PD yang ditinjau dibagi jumlah dokumen Pengadaan Barang MIH Daerah Penunjang Urusan PD yang direncanakan pada periode berkenaan x 100	%			100	312,000,000	100	184,000,000	100	239,000,000	100	137,000,000	100	872,000,000	BKD Kab. Biara	
X X 01 2 02			Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan	Unit		0												
				Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan	Unit			1	200,000,000	0				1	70,000,000	0	270,000,000		
X X 01 2 05			Pengadaan Mebel	Jumlah mebel yang disediakan	Jumlah mebel yang disediakan	Unit		0												
				Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	Unit			1	2,000,000	1	2,000,000	1	2,000,000	1	2,000,000	4	8,000,000		

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Sub-kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula/Rumus Perhitungan Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab
								Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir		
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
X X 01 2 06			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang diadakan	Jumlah perakitan dan mesin lainnya yang diadakan	Unit	Tahun 2020 2021	0	-	1	10,000,000	1	10,000,000	1	15,000,000	4	50,000,000			
X X 01 2 07			Pengadaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah aset tetap lainnya yang diadakan	Jumlah aset tetap lainnya yang diadakan	Unit	0	0	0	-	1	2,000,000	1	2,000,000	0	-	2	4,000,000		
X X 01 2 08			Pengadaan Aset Tak Berwujud	Jumlah aset tak berwujud yang diadakan	Jumlah aset tak berwujud yang diadakan	Unit	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	4,000,000	
X X 01 2 09			Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang diadakan	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang diadakan	Unit	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	50,000,000	
X X 01 2 10			Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan lainnya yang diadakan	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan lainnya yang diadakan	Unit	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	50,000,000	
X X 01 2 11			Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang diadakan	Jumlah sarana dan prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang diadakan	Unit	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	40,000,000	
X X 01 2			Kegiatan Penyediaan Jasa Pemungutan Daerah Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan kebutuhan jasa pemungutan urusana pemencetak daerah	Jumlah dokumen administratif pemenuhan kebutuhan jasa pemungutan PD yang diminta dibagi jumlah administratif pemenuhan kebutuhan jasa pemungutan PD yang diserahkan pada periode berkenaan x 100	%	100	484,130,000	100	525,500,000	100	526,000,000	100	532,000,000	100	532,000,000	100	2,599,630,000	BKPD Kab. Bona	
X X 01 2 01			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Pemenuhan jasa surat menyurat	Jumlah bulan pemenuhan jasa surat menyurat	Bulan	12	5,200,000												
				Jumlah Laporan Penyediaan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Laporan		8	5,500,000	8	6,000,000	8	7,000,000	8	7,000,000	32	30,760,000			

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Subk-egiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formulasi/Pemuaian Pechbitangan Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Daerah Penanggung Jawab
								Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir		
								Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	
X. XX 01 2 08			Pemeliharaan Aset Tak Bervujud Bervujud	Jumlah Aset Tak Bervujud yang Dipelihara	Jumlah Aset Tak Bervujud yang Dipelihara	Unit	Tahun 2020	Tahun 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
X. XX 01 2 09			Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang terpelihara/rehabilitasi	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang terpelihara/rehabilitasi	Unit			1	38,800,000										
				Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit			1	50,000,000					1	50,000,000	5	238,800,000		
X. XX 01 2 10			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang terpelihara/rehabilitasi	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang terpelihara/rehabilitasi	Unit			0											
				Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Unit			1	10,000,000					1	10,000,000	2	20,000,000		
X. XX 01 2 11			Pemeliharaan/Rehabilitasi Saran dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang terpelihara/rehabilitasi	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang terpelihara/rehabilitasi	Unit			0											
				Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	Unit			0	10,000,000					0	10,000,000	2	20,000,000		
				Indeks Profesionalitas ASN	IPASN = Jumlah Indeks Kualifikasi + Indeks Kompetensi+ Indeks Kinerja + Indeks Disiplin				76	76,5					77	77	77			
				Persentase Penempatan dan Penguasaan ASN sesuai Kompetensi	Jumlah ASN yang sesuai Kompetensi dibagi Jumlah Total ASN dikalikan 100				77	78					80	81	81			
5 3 2			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Kepuasan ASN atas Pelayanan BED	Survey Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BED				77	79					83	85	85	8,941,500,000		
5 03 2 2.03				Tingkat Penyelesaian Pengadaan, dan Pembertonan dan Informasi Kepegawain ASN	Rate-Rata Capaian Penyelesaian 3 indikator Pengadaan, Pembertonan, dan Informasi Kepegawain (Persentase Capaian Indikator Pengadaan PNS dan PPPK, Persentase Capaian Indikator Pelaksanaan Administrasi Pembertonan, Persentase Capaian Indikator Pengelolaan Data Kepegawain)	%		90	90	90				91	92	92	92	5,145,000,000		

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Daerah Penerimaan Anggaran Jawab				
							Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir						
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp					
5 03 2 2.03 04			Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS yang mengikuti Tugas Belajar	orang	Tahun 2020	5	250,000,000															
				Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	orang	Tahun 2021			3	100,000,000													
5 03 2 2.04			Kegiatan Pendidikan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tingkat Penyelesaian Pemberian Penghargaan dan Pembinaan Disiplin ASN	%	Tahun 2021	75	241,500,000	75	125,000,000	75	125,000,000	75	175,000,000	75	175,000,000	75	175,000,000	75	175,000,000	75	841,500,000	BKD Kab. Blora
5 03 2 2.04 4			Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang mendapatkan Penghargaan Satya Lencana Karya Satya	orang		125	116,500,000															
				Jumlah ASN yang mendapatkan Pelatihan Pra Purna Bakti	orang		40																
				Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	orang			125	75,000,000	125	75,000,000	125	100,000,000	125	100,000,000	125	100,000,000	125	100,000,000	125	466,500,000		
5 03 2 2.04 7			Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah Sidang Penyelesaian Kasus Kepogawahan	kali		8	125,000,000															
				Jumlah Sidang Penyelesaian Izin untuk Beristri lebih dari seorang dan lain Perorangan dan Izin Perorangan	kali		8																
				Jumlah OPD/Unit Kerja yang disidak	OPD/ Unit Kerja		6																
				Jumlah ASN yang dilakukan Pembinaan	ASN		400																
				Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	Orang		358	50,000,000	300	50,000,000	300	50,000,000	300	75,000,000	300	75,000,000	300	75,000,000	300	375,000,000			
5 4 2			PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai prioritas kebutuhan Organisasi	%		72.01	2,464,000,000	76.68	1,600,000,000	76.68	1,600,000,000	76.68	2,000,000,000	76.68	2,000,000,000	76.68	2,000,000,000	76.68	2,000,000,000	76.68	9,664,000,000	
5 04 02 2.02			Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Teknis sesuai prioritas kebutuhan organisasi	%		30	835,000,000	56.5	400,000,000	56.5	400,000,000	56.5	400,000,000	56.5	400,000,000	56.5	400,000,000	56.5	400,000,000	56.5	2,435,000,000	BKD Kab. Blora

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formulasi/Rumus Perhitungan Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab							
							Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024			Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir		
									Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target
5 04 02 2.02 07			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkret, Penunjang Daerah dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Teknis	Orang	165	835,000,000														
				Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Orang			113	400,000,000	113	400,000,000	113	400,000,000	113	400,000,000	617	2,435,000,000				
5 04 02 2.02			Kegiatan Serifikasi, Kolaborasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN	(Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan*Prajabatan+ Fungsional : Jumlah Umahan Pelatihan sesuai Prioritas kebutuhan) x 100%	%	100	1,629,000,000														BKD Kab. Blora
				Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Orang	97	1,629,000,000														
5 04 02 2.02 07			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Keperimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Keperimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Keperimpinan, dan Prajabatan	Laporan																
				Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Laporan	30	1,200,000,000	30	1,200,000,000	30	1,200,000,000	30	1,600,000,000	217	7,229,000,000						

Sistem Informasi Pemerintahan Daerah - Cetak Renstra
 Kerangka Pendanaan Pembangunan dan Program Perangkat Daerah
 Kabupaten Blora

Tujuan	Saaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah	Unit Kerja Perangkat Daerah yang bertanggung jawab							
					Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3				Tahun-4		Tahun-5				
					Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target	Rp	Target	Rp			
Terwujudnya Birokrasi yang Kapabel (Meningkatnya Kompetensi dan Profesionalitas ASN)	Terwujudnya Menaipmen Kepegawaian yang Baik dan Profesional	5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Profesionalitas ASN	76 Indeks		76,5 Indeks		76,5 Indeks		77 Indeks		77 Indeks		77 Indeks				
					77 %	3.341.500.000	79 %	1.000.000.000	81 %	1.000.000.000	83 %	1.800.000.000	85 %	1.800.000.000	85 %	1.800.000.000	0		
					90 %	2.185.000.000	91 %	500.000.000	91 %	540.000.000	91 %	980.000.000	92 %	980.000.000	92 %	980.000.000	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	
					85 %	665.000.000	88 %	205.000.000	90 %	205.000.000	92 %	485.000.000	94 %	485.000.000	94 %	485.000.000	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	
					75 %	250.000.000	75 %	110.000.000	75 %	110.000.000	75 %	160.000.000	75 %	160.000.000	75 %	160.000.000	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	
Terwujudnya Birokrasi yang Kapabel (Meningkatnya Kompetensi dan Profesionalitas ASN)	Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Baik dan Profesional	5.03.02.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur ASN	Indeks Profesionalitas ASN	76 Indeks		76,5 Indeks		76,5 Indeks		77 Indeks		77 Indeks		77 Indeks				
					77 %	241.500.000	75 %	125.000.000	75 %	125.000.000	75 %	175.000.000	75 %	175.000.000	75 %	175.000.000	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	
					76 %		79 %		79 %		80 %		81 %		81 %		81 %		
					68,5 %	2.464.000.000	76,68 %	1.600.000.000	75,68 %	1.600.000.000	76,68 %	2.000.000.000	76,68 %	2.000.000.000	76,68 %	2.000.000.000	0		
					30 %	835.000.000	56,5 %	400.000.000	56,5 %	400.000.000	56,5 %	400.000.000	56,5 %	400.000.000	56,5 %	400.000.000	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	
Terwujudnya Birokrasi yang bersih dan akuntabel	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi dan Perencanaan dalam Rangka Pencapaian Nilai Sajib	5.04.02.01	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Nilai SAGDP Perangkat Daerah	81,4 Skor		81,5 Skor		81,5 Skor		81,5 Skor		81,5 Skor		81,5 Skor				
					100 %	1.639.000.000	100 %	1.200.000.000	100 %	1.200.000.000	100 %	1.600.000.000	100 %	1.600.000.000	100 %	1.600.000.000	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	
					100 %	5.273.788.000	100 %	3.939.112.000	100 %	3.937.872.000	100 %	4.089.128.000	100 %	4.089.128.000	100 %	4.089.128.000	0		
					0 %	2.410.000	100 %	400.000	100 %	400.000	100 %	400.000	100 %	400.000	100 %	400.000	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	
					100 %	4.444.280.000	100 %	2.619.713.000	100 %	2.793.472.000	100 %	2.821.728.000	100 %	2.821.728.000	100 %	2.821.728.000	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	

**Kerangka Pendanaan Pembangunan dan Program Perangkat Daerah
Kabupaten Bloja**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokal	
						Tahun-1		Tahun-2		Tahun-3		Tahun-4		Tahun-5		Kendali Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah				
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			Target
			Administrasi, Keresnapan Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Administrasi Umum Kabupaten PD	0 %	0	100 %	62.000.000	100 %	12.000.000	100 %	62.000.000	100 %	12.000.000	100 %	12.000.000	100 %	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	
			Administrasi Umum; Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	0 %	211.778.000	100 %	276.000.000	100 %	276.000.000	100 %	282.000.000	100 %	282.000.000	100 %	282.000.000	100 %	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	
			Persediaan Barang Milk Daerah; Penunjang Unsur Pemerintahan Daerah	Persentase Pemenuhan Persediaan Barang Milk Daerah Penunjang Unsur Pemerintahan Daerah	0 %	0	100 %	312.000.000	100 %	184.000.000	100 %	239.000.000	100 %	137.000.000	100 %	137.000.000	100 %	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	
			Penyediaan Jasa Penunjang Unsur Pemerintahan Daerah	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Jasa Penunjang Unsur Pemerintahan Daerah	0 %	484.130.000	100 %	525.500.000	100 %	525.000.000	100 %	532.000.000	100 %	532.000.000	100 %	532.000.000	100 %	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	
			Pemeliharaan Barang Milk Daerah; Penunjang Unsur Pemerintahan Daerah	Persentase Pemeliharaan Barang Milk Daerah Penunjang Unsur Pemerintahan Daerah	0 %	131.190.000	100 %	143.500.000	100 %	146.000.000	100 %	151.000.000	100 %	161.000.000	100 %	161.000.000	100 %	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	
						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	