



RENCANA STRATEGIS TAHUN 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



RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN BLORA
TAHUN 2021-2026

KATA PENGANTAR

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 Renstra 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 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-8
1.4 Sistematika Penulisan	I-9
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	II-1
2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	II-2
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-53
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-9
	3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	III-12
	3.4.1. Telaah Renstra K/L	III-12
	3.4.2. Telaah Renstra Perangkat Daerah Provinsi	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-25
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 XXIV
PERATURAN BUPATI BLORA
NOMOR 33 TAHUN 2021
TENTANG
TENTANG RANCANGAN
RENCANA STRATEGIS PERANGKAT
DAERAH KABUPATEN BLORA TAHUN
2021 - 2026

**RANCANGAN AKHIR 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

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.

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;
6. 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);

7. 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);
8. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Undang-undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang;
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
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 26 Tahun 2007 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;
15. 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);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah

- dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 18. 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);
 19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan KLHS dalam Penyusunan atau Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah;
 20. 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);
 21. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 65);
 22. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Blora;
 23. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 18 tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Blora Tahun 2011-2031;
 24. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 2 Tahun 2010 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2010 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 2);
 25. 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);
26. 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);
 27. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 10 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Blora Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2016 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 10);
 28. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blora (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 11);
 29. 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);
 30. 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);
 31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447).
 32. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026
 33. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

34. PP 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS
35. PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.
36. Permenpan Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS).
37. Permenpan Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2021.
38. Permenpan Nomor 29 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional.
39. Peraturan BKN Nomor 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS).
40. Peraturan BKN 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.

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, perubahan terakhir 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.

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. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora memiliki tugas dalam kebijakan teknis dalam bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Manajemen kepegawaian merupakan unsur penunjang pelaksanaan pemerintah daerah yang meliputi proses penyusunan formasi dan rekrutmen, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 - 2026

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 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blora. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora merupakan salah satu Lembaga Teknis Daerah, penetapannya tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 11 Tahun 2016 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 11 Tahun 2016 mempunyai Fungsi Penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja 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 52 Tahun 2016 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. 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.

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 Perencanaan dan Administrasi Pegawai, membawahkan:
 1. Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai;
 2. Sub Bidang Layanan Administrasi dan Kesejahteraan Pegawai; dan

3. Sub Bidang Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian.
- d. Bidang Mutasi Pegawai, membawahkan:
1. Sub Bidang Jabatan;
 2. Sub Bidang Kepangkatan; dan
 3. Sub Bidang Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai.
- e. Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Pegawai, membawahkan:
1. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktural;
 2. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional;
 3. Sub Bidang Pembinaan Pegawai dan Peraturan Perundang-undangan.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional
- Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
 - Bidang 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.
 - Subbidang dipimpin oleh seorang Kepala Subbidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang yang bersangkutan.
 - Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh seorang pejabat fungsional senior sebagai ketua kelompok dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

Tugas pokok, fungsi dan uraian tugas sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 maupun Peraturan Bupati Nomor 68 Tahun 2017 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 pengkoordinasian perencanaan dan pelaporan bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah.

Dalam melaksanakan tugas Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan bidang umum dan kepegawaian, program dan keuangan;
- b. Pengelolaan dan pelayanan program dan keuangan serta umum dan kepegawaian, hukum, hubungan masyarakat dan organisasi untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah;
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan penyusunan program dan kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah; dan
- d. Pelaksanaan tugas 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 Subbagian Program Dan Keuangan berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. mempelajari dan menelaah peraturan perundang - undangan yang terkait dengan Subbagian Program Dan Keuangan;
- c. membagi tugas, memberi petunjuk dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;

- d. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- e. melaksanakan penyusunan rencana program dan kegiatan dinas dengan menghimpun kegiatan dari masing-masing bidang untuk pelaksanaan kegiatan;
- 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 tidak langsung, belanja langsung 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 Subbagian Umum Dan Kepegawaian berdasarkan

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

3. Bidang Perencanaan dan Administrasi Pegawai

Bidang Perencanaan Dan Administrasi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam merumuskan dan melaksanakan pembinaan, pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan perencanaan dan pengadaan pegawai, layanan administrasi dan kesejahteraan pegawai dan pengolahan data dan informasi kepegawaian.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Perencanaan Dan Administrasi Pegawai mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan pada Subbidang Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai, Subbidang Layanan Administrasi Dan Kesejahteraan Pegawai dan Subbidang Pengolahan Data Dan Informasi Kepegawaian;
- b. Pengelolaan dan penyelenggaraan Subbidang Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai, Subbidang Layanan Administrasi Dan Kesejahteraan Pegawai dan Subbidang Pengolahan Data Dan Informasi Kepegawaian untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah;
- c. Pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan Subbidang Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai, Subbidang Layanan Administrasi Dan Kesejahteraan Pegawai dan Subbidang Pengolahan Data Dan Informasi Kepegawaian; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

3.1. Subbidang Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai

Subbidang Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai mempunyai tugas:

- a. merencanakan program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Subbidang Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Subbidang Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai;

- c. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- d. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- e. menyusun bahan kebijakan teknis Subbidang Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- f. menyiapkan bahan penyusunan rencana kebutuhan pegawai dan kebijakan teknis pengadaan pegawai;
- g. menyiapkan bahan seleksi pegawai dan pengangkatan pegawai;
- h. menyiapkan bahan penetapan nomor induk pegawai negeri sipil;
- i. menyiapkan bahan usulan kartu pegawai, kartu tabungan dan asuransi pensiun, kartu jaminan kesehatan pegawai dan keluarga;
- 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 Subbidang Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- l. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Subbidang Perencanaan Dan Pengadaan Pegawai sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- m. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

3.2. Subbidang Layanan Administrasi Dan Kesejahteraan Pegawai

Subbidang Layanan Administrasi Dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas:

- a. merencanakan program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Subbidang Layanan Administrasi Dan Kesejahteraan Pegawai berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Subbidang Layanan Administrasi Dan Kesejahteraan Pegawai;
- c. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- d. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- e. menyusun bahan kebijakan teknis Subbidang Layanan Administrasi Dan Kesejahteraan Pegawai sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- f. menyiapkan bahan usulan kartu isteri/suami;
- g. menyiapkan data bahan monitoring dan evaluasi laporan pajak pribadi pegawai negeri sipil;
- h. menyiapkan bahan pemberian penghargaan, pemberitahuan kenaikan gaji berkala dan pemberian cuti;
- i. menyiapkan bahan pelayanan dana tabungan perumahan, dana jaminan kecelakaan kerja dan dana jaminan kematian;
- j. menyiapkan bahan pembekalan bagi pegawai negeri sipil pra purnabhakti;
- k. melaksanakan penilaian satu 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 Subbidang Layanan Administrasi Dan Kesejahteraan Pegawai berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- m. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Subbidang Layanan Administrasi Dan Kesejahteraan Pegawai sesuai dengan hasil

- pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- n. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

3.3. Subbidang Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian

Subbidang Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas:

- a. merencanakan program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Subbidang Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Subbidang Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian;
- c. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- d. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- e. menyusun bahan kebijakan teknis Subbidang Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- f. menyiapkan bahan pengelolaan dan pemeliharaan basis data kepegawaian;
- g. menyiapkan bahan pelaksanaan pengolahan, penyuntingan dan penyandian data kepegawaian;
- h. menyiapkan bahan pengelolaan dan pemeliharaan aplikasi system informasi kepegawaian;
- i. menyiapkan bahan pengelolaan dan pemeliharaan arsip kepegawaian;
- j. menyiapkan bahan penyelenggaraan penyajian dan pertukaran informasi;

- k. menyiapkan bahan pelaksanaan pengolahan informasi, dokumentasi dan publikasi kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah;
- l. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
- m. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan Subbidang Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- n. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Subbidang Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- o. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

4. Bidang Mutasi Pegawai

Bidang Mutasi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam merumuskan dan menyusun kebijakan teknis, pembinaan, pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan jabatan, kepangkatan dan pemindahan dan pemberhentian pegawai.

Dalam melaksanakan tugas Bidang Mutasi Pegawai menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan Subbidang Jabatan, Subbidang Kepangkatan dan Subbidang Pemindahan Dan Pemberhentian Pegawai;
- b. Pengelolaan dan penyelenggaraan Subbidang Jabatan, Subbidang Kepangkatan dan Subbidang Pemindahan Dan Pemberhentian Pegawai untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah;
- c. Pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan Subbidang Jabatan, Subbidang Kepangkatan dan Subbidang Pemindahan Dan Pemberhentian Pegawai; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

4.1. Subbidang Jabatan

Subbidang Jabatan mempunyai tugas:

- a. merencanakan program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Subbidang Jabatan berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Subbidang Jabatan;
- c. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- d. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- e. menyusun bahan kebijakan teknis Subbidang Jabatan sesuai dengan peraturan perundang - undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- f. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis mutasi jabatanpimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan Jabatan Fungsional;
- g. menyiapkan bahan pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional;
- h. menyiapkan bahan penunjukan pegawai negeri sipil sebagai pelaksana harian atau pelaksana tugas;
- i. menyiapkan bahan pelaksanaan perumusan kompetensi pegawai, kegiatan penilaian kompetensi dan pengelolaan hasil penilaian kompetensi dan potensi pegawai;
- j. menyiapkan bahan penyusunan pola karier pegawai negeri sipil;
- k. menyiapkan bahan pemberhentian dan pengangkatan kembali dari dan dalam jabatan struktural/fungsional;
- l. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;

- m. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan Subbidang Jabatan berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- n. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Subbidang Jabatan sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- o. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

4.2. Subbidang Kepangkatan

Subbidang Kepangkatan mempunyai tugas:

- a. merencanakan program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Subbidang Kepangkatan berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Subbidang Kepangkatan;
- c. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- d. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- e. menyusun bahan kebijakan teknis Subbidang Kepangkatan sesuai dengan peraturan perundang - undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- f. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis mutasi kepangkatan pegawai negeri sipil;
- g. menyiapkan bahan penetapan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil;
- h. menyiapkan bahan pelaksanaan ujian dinas, peningkatan pendidikan serta penyesuaian ijazah pegawai negeri sipil;
- i. menyiapkan bahan penetapan peninjauan masa kerja pegawai negeri sipil;
- 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 Subbidang Kepangkatan berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- l. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Subbidang Kepangkatan sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- m. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

4.3. Subbidang Pemindahan Dan Pemberhentian Pegawai

Subbidang Pemindahan Dan Pemberhentian Pegawai mempunyai tugas:

- a. merencanakan program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Subbidang Pemindahan Dan Pemberhentian Pegawai berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Subbidang Pemindahan Dan Pemberhentian Pegawai;
- c. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- d. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- e. menyusun bahan kebijakan teknis Subbidang Pemindahan Dan Pemberhentian Pegawai sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- f. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis pemindahan dan pemberhentian pegawai;
- g. menyiapkan bahan pemindahan pegawai dalam dan antar perangkat daerah;

- h. menyiapkan bahan pemberian izin pencalonan kepala desa dan perangkat desa bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah;
- i. menyiapkan bahan penetapan pemberhentian pegawai;
- j. menyiapkan bahan penetapan pemberian pensiun pegawai negeri sipil/janda/duda/bagian pensiun janda/duda;
- k. menyiapkan bahan pelayanan dana tunjangan hari tua;
- l. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
- m. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan Subbidang Pemindahan Dan Pemberhentian Pegawai berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- n. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Subbidang Pemindahan Dan Pemberhentian Pegawai sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- o. 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 merumuskan dan menyusun bahan kebijakan teknis, pembinaan, pelaksanaan dan pengelolaan kegiatan pendidikan dan pelatihan struktural, Pendidikan dan pelatihan teknis fungsional 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 Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Struktural, Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional serta Subbidang Pembinaan Pegawai Dan Peraturan Perundangundangan;
- b. Pengelolaan dan penyelenggaraan kegiatan Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Struktural, Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional serta Subbidang Pembinaan Pegawai Dan

- Peraturan Perundang-undanganl untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah;
- c. Pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Struktural, Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional serta Subbidang Pembinaan Pegawai Dan Peraturan Perundang-undangan; dan
 - d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah atasan.

5.1. Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional

Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional mempunyai tugas:

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

- i. menyiapkan bahan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan peraturan perundang-undangan pasca pendidikan dan pelatihan;
- j. menyiapkan bahan persetujuan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil;
- k. menyiapkan bahan pemberian izin belajar dan tugas belajar pegawai negeri sipil;
- l. menyiapkan bahan pemberian keterangan belajar, pemberian izin penggunaan gelar pegawai negeri sipil;
- m. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
- n. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- o. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- p. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

5.2. Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Struktural

Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Struktural mempunyai tugas:

- a. merencanakan program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Struktural berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Struktural;
- c. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;

- d. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- e. menyusun bahan kebijakan teknis Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Struktural sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- f. menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan fungsional;
- g. menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon pegawai negeri sipil;
- h. menyiapkan bahan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan fungsional;
- i. menyiapkan bahan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon pegawai negeri sipil;
- j. menyiapkan bahan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan peraturan perundang-undangan pasca pendidikan dan pelatihan;
- 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 Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Struktural berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- m. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Subbidang Pendidikan Dan Pelatihan Struktural sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- n. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

5.3. Subbidang Pembinaan Pegawai Dan Peraturan Perundang - undangan

Subbidang Pembinaan Pegawai Dan Peraturan Perundang-undangan mempunyai tugas:

- a. merencanakan program dan rencana kerja serta rencana kegiatan pada Subbidang Pembinaan Pegawai Dan Peraturan Perundangundangan berdasarkan program kerja tahun sebelumnya sebagai pedoman kerja agar pelaksanaan program kerja sesuai dengan rencana;
- b. mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan Subbidang Pembinaan Pegawai Dan Peraturan Perundang-undangan;
- c. membagi tugas, memberi petunjuk, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan jabatan dan kompetensinya untuk pemerataan dan kelancaran pelaksanaan tugas secara benar;
- d. meneliti, memeriksa dan mengawasi pelaksanaan tugas bawahan berdasarkan arahan sebelumnya agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- e. menyusun bahan kebijakan teknis Subbidang Pembinaan Pegawai Dan Peraturan Perundang-undangan sesuai dengan peraturan perundang – undangan dan petunjuk teknis sebagai bahan kajian pimpinan;
- f. menyiapkan bahan asistensi pengukuran standar kinerja pegawai;
- g. menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi kinerja dan disiplin pegawai;
- h. menyiapkan bahan penyelesaian pelanggaran disiplin pegawai, status dan sengketa kepegawaian;
- i. menyiapkan bahan pemberian izin perkawinan dan perceraian pegawai negeri sipil;
- j. menyiapkan bahan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen kepegawaian;
- k. menyiapkan bahan pelaksanaan bimbingan teknis di bidang manajemen kepegawaian;
- l. menyiapkan bahan pembinaan jasmani dan mental pegawai;
- m. merumuskan, meneliti, menelaah, mengkaji dan memberikan penomoran Keputusan Bupati di bidang kepegawaian, meliputi: penetapan formasi pegawai, pengangkatan/pemberhentian sementara/pemberhentian calon pegawai negeri sipil, pengangkatan/pemberhentian

sementara/pemberhentian pegawai negeri sipil, kenaikan pangkat calon pegawai negeri sipil/pegawai negeri sipil, pengangkatan/ pemberhentian sementara/ pemberhentian pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural/fungsional/jabatan lain, pemindahan pegawai, penjatuhan hukuman disiplin, pemberian izin beristri lebih dari seorang, pemberian izin perceraian, penunjukan pegawai negeri sipil untuk mengikuti tugas belajar, alih jenjang jabatan fungsional, alih tugas guru, persetujuan bebas tugas, peninjauan masa kerja calon pegawai negeri sipil/pegawai negeri sipil;

- n. menyiapkan bahan penyusunan rancangan peraturan perundangundangan di bidang kepegawaian;
- o. menyiapkan bahan pelaksanaan sosialisasi peraturan perundangundangan di bidang kepegawaian;
- p. melaksanakan penilaian dan prestasi kerja bawahan berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja sesuai ketentuan dalam rangka peningkatan karier, pemberian penghargaan dan sanksi;
- q. mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan Subbidang Pembinaan Pegawai Dan Peraturan Perundang-undangan berdasarkan program kerja agar sesuai dengan target hasil;
- r. membuat laporan pelaksanaan kegiatan Subbidang Pembinaan Pegawai Dan Peraturan Perundang-undangan sesuai dengan hasil pelaksanaan kegiatan sebagai wujud akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan tugas; dan
- s. melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan.

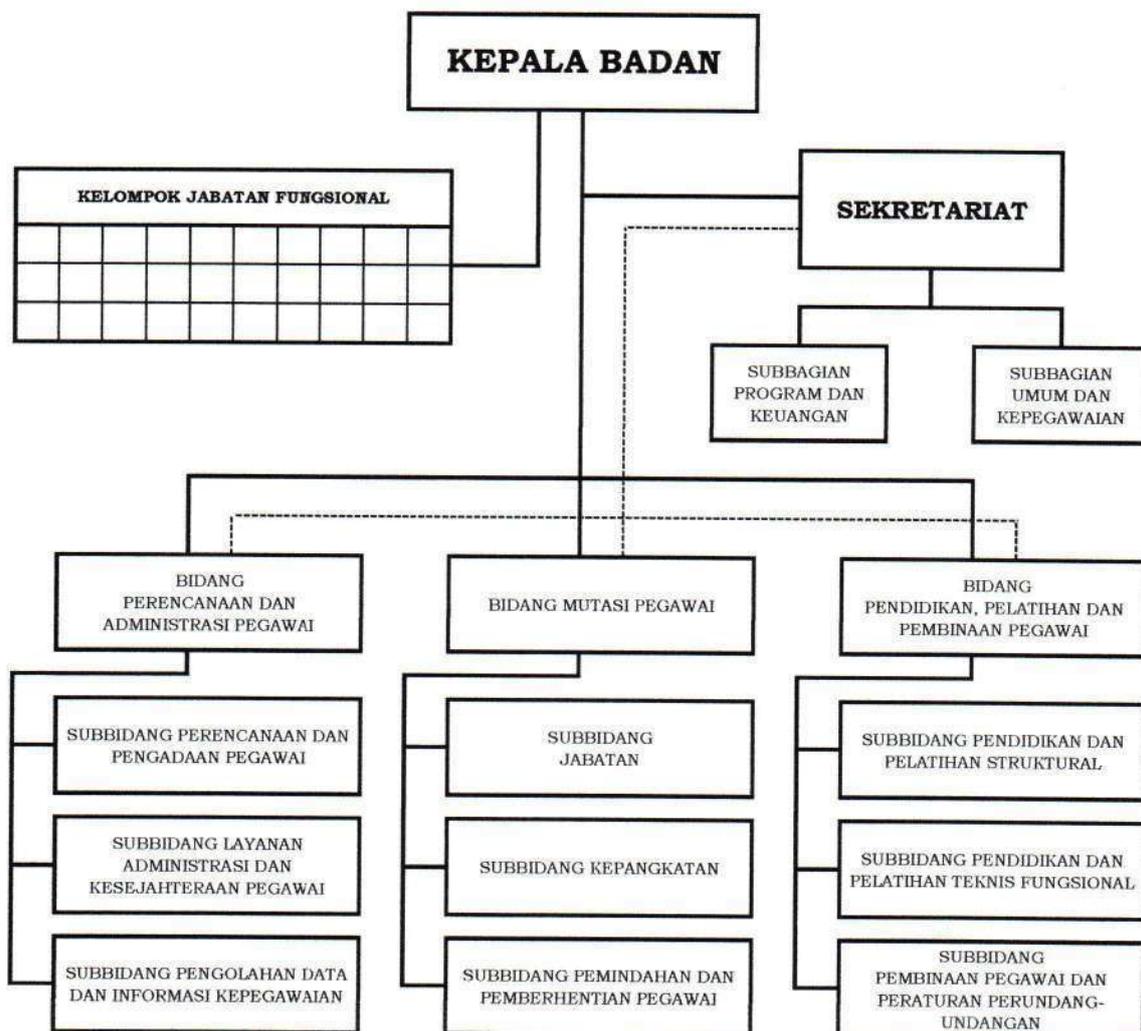
6. Kelompok Jabatan Fungsional

- (1) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang Jabatan Fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud terdiri atas sejumlah Jabatan Fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok Jabatan Fungsional sesuai dengan bidang keahliannya.

- (3) Masing-masing kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikoordinasikan oleh pejabat fungsional senior yang ditunjuk oleh Kepala Dinas.
- (4) Jumlah Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud ditetapkan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- (5) Jenis dan jenjang Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundangundangan.

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



Sumber : Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 11 Tahun 2016

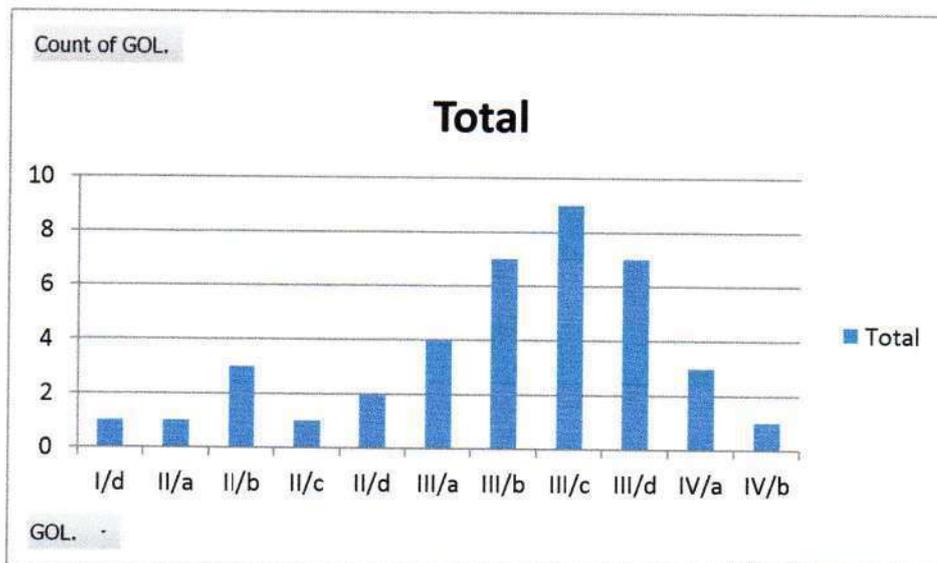
2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1. Sumber Daya Manusia

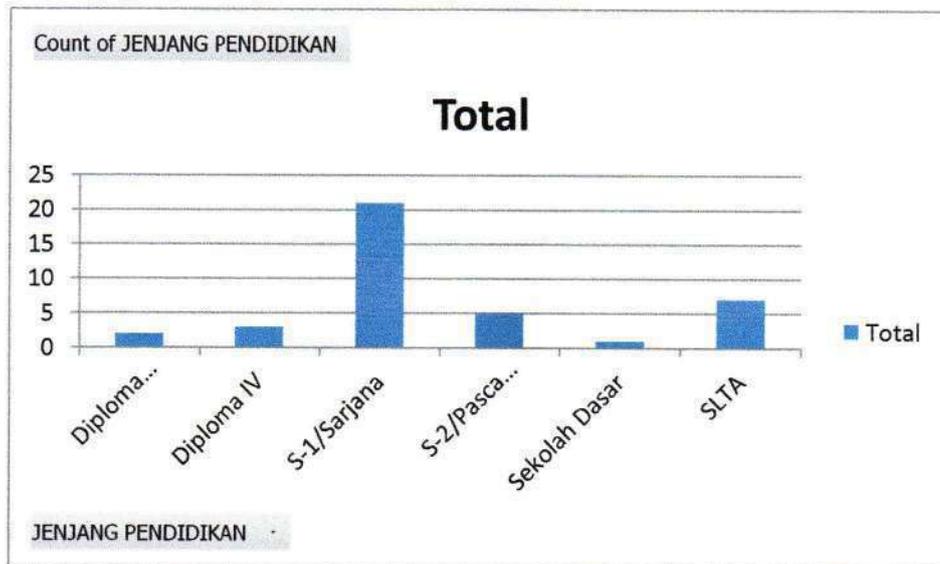
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Blora melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Blora. Selanjutnya Kepala Badan membawahi Sekretariat, Bidang Perencanaan Dan Administrasi Pegawai, Bidang Mutasi Pegawai, dan Bidang Pendidikan, Pelatihan Dan Pembinaan Pegawai. Setiap bidang membawahi beberapa Kepala Sub Bidang (Kassubid) yang menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora. Saat ini Jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 berjumlah 39 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 39 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 24 orang, kemudian diikuti oleh SMA 7 orang, S2 5 orang, D3 2 orang dan Sekolah Dasar 1 orang. Hal ini merupakan modal yang baik untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan. Disamping itu, keterisian jabatan sejumlah 14 dari 16 jabatan struktural yang ada, dikarenakan Kepala Dinas yang tidak ada dan sementara diisi oleh Plt. Kepala Dinas yaitu Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dan Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional mengajukan Masa Persiapan Pensiun, sedangkan untuk Jabatan Fungsional sebanyak 1 orang.

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					
2	Sekretaris	1				L
3	Sub Bag Program dan Keuangan		1			P
4	Sub Bag Umum dan Kepegawaian		1			P
5	Bidang Mutasi Pegawai	1				L
6	Sub Bidang Jabatan		1			L
7	Sub Bidang Kepangkatan		1			P
8	Sub Bidang Pemindehan dan Pemberhentian Pegawai		1			P
9	Bidang Perencanaan dan Administrasi Pegawai	1				L
10	Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai		1			P
11	Sub Bidang Administrasi dan Kesejahteraan 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		1			L
15	Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional		1			P
16	Sub Bidang Pembinaan Pegawai dan Peraturan Perundang-undangan		1			L
24	Staf		16	7	1	P = 9 L = 15
	Jumlah	4	27	7	1	P = 16 L = 23

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

NO	PERANGKAT DAERAH	JUMLAH PERSONIL	KUALIFIKASI PENDIDIKAN													KUALIFIKASI GOL								
			KUALIFIKASI PENDIDIKAN										P/L			PNS GOL.			CPNS GOL.					
			SD	SMP	SMA	D1	D2	D3	S1	S2	S3	P	L	I	II	III	IV	I	II	III	I	II	III	P
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21				
A	Badan Kepegawaian Daerah Jabatan Struktural :	15	-	-	-	-	-	-	11	4	-	-	-	-	-	-	11	4	-	-	-	-	-	
1	Kepala OPD		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	Sekretaris	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	Bidang Mutasi Pegawai	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4	Bidang Perencanaan dan Administrasi Pegawai	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
5	Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Pegawai	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
6	Subbag Program dan Keuangan	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
7	Subbag Umum dan Kepegawaian	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
8	Sub Bidang Jabatan	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
9	Sub Bidang Kepegangkatan	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
10	Sub Bidang Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
11	Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan Pegawai	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
12	Sub Bidang Administrasi dan Kesejahteraan Pegawai	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
13	Sub Bidang Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
14	Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktural	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
15	Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
16	Sub Bidang Pembinaan Pegawai dan Peraturan Perundang-undangan	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	
14	Staf PNS	23	1	-	7	-	-	1	13	1	-	9	14	1	6	16	-	-	-	-	-	-	-	
B	Kelompok Jabatan Fungsional (Pranata Komputer)	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
	JUMLAH PNS	39	1	-	7	-	-	2	24	5	-	16	23	1	7	27	4	-	-	-	-	-	16	
																							23	

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	12 Orang	6 Orang	6 Orang
2	Bidang Mutasi Pegawai	9 Orang	4 Orang	5 Orang
3	Bidang Perencanaan dan Administrasi Pegawai	8 Orang	3 Orang	5 Orang
4	Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Pegawai	10 Orang	3 Orang	7 Orang
	Jumlah	39 Orang	16 Orang	23 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	3.522.514.818
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	476.128.750
	Total Nilai	9.176.549.185

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	4	Gudang Arsip dan Mushola
			Aula
			Gedung dan Bangunan Kantor
			Pagar
2	Kendaraan Dinas	31	
	a. Kendaraan Roda 4 (empat)	6	
	b. Kendaraan Roda 2 (dua)	25	
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	2	
19	Meja Kerja Kayu	24	

No	Jenis Barang	Jumlah	Keterangan
20	Meja Rapat	5	
21	Meja Telepon	3	
22	Meja Resepsionis	1	
23	Kursi Rapat	15	
24	Kursi Tamu	2	
25	Kursi Putar	2	
26	Bangku Tunggu	4	
27	Kursi Lipat	183	
28	Meja Komputer	4	
29	Sofa	3	
30	Mesin Penghisap Debu/Vacuum Cleaner	1	
31	Lemari Es	2	
32	A.C. Window	16	
33	Kompas 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	2	
40	Sound System	4	
41	Wireless	1	
42	Microphone	3	
43	Microphone Floor Stand	3	
44	Unit Power Supply	9	
45	Tustel	2	
46	Karpet	2	
47	Gordyin/Kray	5	
48	Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	6	
49	Alat Pemadam Kebakaran	2	
50	Meja Kerja Pejabat Eselon II	1	

No	Jenis Barang	Jumlah	Keterangan
51	Meja Kerja Pejabat Eselon III	2	
52	Meja Kerja Pegawai Non Struktural	14	
53	Meja Tamu Biasa	2	
54	Meja Rapat Pejabat	1	
55	Kursi Kerja Pejabat Eselon II	1	
56	Kursi Kerja Pejabat Eselon III	9	
57	Kursi Kerja Pejabat Eselon IV	11	
58	Kursi Kerja Pegawai Non Struktural	2	
59	Kursi Rapat Pejabat	8	
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	Peeralatan 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	5	
73	Metal Detector	2	
74	Kamera Digital	2	
75	Digital Handycam VHSC	1	
76	Layar Proyektor	1	
77	Mainframe (Komputer Jaringan)	4	
78	P.C Unit	8	

No	Jenis Barang	Jumlah	Keterangan
79	Lap Top	8	
80	Note Book	27	
81	Personal Komputer	7	
82	Hard Disk	1	
83	Printer (Peralatan Personal Komputer)	26	
84	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	4	
85	Viewer (Peralatan Personal Komputer)	3	
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)	5	
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 Perencanaan dan Administrasi Pegawai

- Perencanaan dan Pengadaan Pegawai (CPNS dan PPPK)
- Formasi Kebutuhan ASN
- Usulan KARIS, KARSU, JKK, JKM, DAN TASPEN
- Usulan Penghargaan Satya Lancana Karya Satya
- Usulan Cuti dari OPD Lain
- Usulan Kenaikan Gaji Berkala Eselon II dan Eselon III
- Pembekalan Pra Purna Bakti
- 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)

3. Pelayanan di Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Pegawai
- Pelaksanaan Diklat Prajabatan, Diklat Struktural / PIM, Diklat Fungsional, dan Diklat Teknis
 - Layanan Ijin Belajar dan Tugas Belajar
 - Layanan Surat Keterangan Belajar
 - Ijin Penggunaan Gelar Kesarjanaan
 - Monev Kinerja dan Disiplin Pegawai
 - Layanan Proses Ijin Perkawinan dan Perceraian PNS

Adapun hasil kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dalam kurun waktu 2016 - 2020 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	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																		
1	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur																		
1.1	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional	Orang			200	255	220	220	220	150	243	190	258	149	75.00	95.29	86.36	117.27	67.73
1.2	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional	%			5.14	7.79	10.08	12.36	14.65	2.90	4.82	3.82	5.41	3.25	56.42	61.87	37.90	43.77	22.18
	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	48.81	40.00	40.35	69.80	76.00	94.59	77.32	77.36	132.30	136.99

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	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
2.2	Persentase Penyelesaian Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin dan Proses Izin Perkawinan dan Perceraian %				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2.3	Jumlah ASN yang Pindah Tugas dan Pensiun Orang				500	600	600	600	550	1294	642	674	735	708	258.80	107.00	112.33	122.50	128.73
3	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) %		141						141					141					
	Jumlah Pegawai menurut Pendidikan PT ke atas		1,439						1,439					1,439					
	Jumlah pegawai dengan pendidikan SMA ke bawah		1,019						1,019					1,019					
4	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan) %		7						7					7					
	Jumlah pegawai PNS fungsional (di luar guru dan tenaga kesehatan)		168						168					168					

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	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	seluruh jumlah pegawai pemerintah (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		2.458						2.458					2.458					
5	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	49						49					49					
	Jumlah pegawai Fungsional yang memiliki sertifikat kompetensi		82						82					82					
	seluruh jumlah pegawai Fungsional (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)		168						168					168					

Dari tabel realisasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora dapat dilihat bahwa kinerja Urusan Pendidikan dan Pelatihan selama tahun 2016 – 2020 sudah memenuhi target. Meskipun apabila dilihat dari Indikator Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional secara keseluruhan dari Tahun 2016 – 2020 maka dari target sebesar 1.115 orang hanya terealisasi sebanyak 990 orang, namun apabila dilihat dari Indikator Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional dengan target pada akhir tahun 2020 sebesar 14,65% maka dapat terealisasi secara keseluruhan pada akhir tahun 2020 sebesar 20,20% melampaui target atau dengan rasio 137,88%. Untuk jumlah ASN yang Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional secara keseluruhan dari Tahun 2016 – 2020 hanya tercapai sebanyak 990 orang dari target 1.115 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 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 – 2020 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 %. 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 – 2020 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 Menengah/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 Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan), yaitu sebesar 141 % atau dapat melebihi diatas 100 %.

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 - 2020, 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 - 2020 secara keseluruhan dari tahun ke tahun dapat mencapai diatas 80 %. 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 dan 2020 realisasi anggarannya untuk program tersebut sudah mencapai hamper 80 *0% 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 Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Blora**

Uraian	Anggaran Poin Tahun					Realisasi Anggaran Poin Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke-					Rasio antara Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2020	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
BELANJA DAERAH	9.462.195.000	10.652.184.000	10.332.029.000	14.484.812.000	8.402.294.000	8.649.827.268	9.165.316.293	8.972.227.328	12.840.730.050	7.338.423.866	91.41	86.04	82.97	88.65	87.34	7,33	1,20
BELANJA LANGSUNG	3.646.200.000	4.491.174.000	3.599.400.000	3.954.500.000	3.978.000.000	3.526.200.954	3.969.977.879	3.522.768.495	3.727.368.048	3.712.943.856	96.71	88.40	97.87	94.26	93.34	3,44	1,69
Belanja Pegawai	3.646.200.000	4.491.174.000	3.599.400.000	3.954.500.000	3.978.000.000	3.526.200.954	3.969.977.879	3.522.768.495	3.727.368.048	3.712.943.856	96.71	88.40	97.87	94.26	93.34	3,44	1,69
BELANJA TIDAK LANGSUNG	5.815.995.000	6.161.010.000	6.732.629.000	10.530.312.000	4.424.294.000	5.123.626.314	5.195.338.414	5.049.458.833	9.113.362.002	3.625.480.010	88.10	84.33	75.00	86.54	81.94	3,88	-0,49
Belanja Pegawai	445.200.000	871.356.000	1.168.131.000	1.288.912.000	425.358.000	415.287.000	670.605.000	819.494.250	915.738.500	238.550.000	93.28	76.96	70.15	70.50	56.08	18,43	5,37
Belanja Barang dan Jasa	2.673.527.000	4.015.411.000	4.713.994.000	8.239.640.000	3.770.171.000	2.023.189.176	3.314.832.614	3.400.995.383	7.223.130.103	3.164.333.510	75.67	82.55	72.13	87.66	83.93	22,03	30,67
Belanja Modal	2.697.268.000	1.274.243.000	850.504.000	991.760.000	228.765.000	2.685.150.138	1.209.900.800	829.869.200	974.493.399	222.896.500	99.55	94.95	97.57	98.26	97.30	-36,58	-36,52

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
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	614.589,383	775.549,560	624.526,911	82,54	89,87	85,01	87,83	88,35	17,84	21,81
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	1.000.939,697	732.669,144	1.127.260,448	320.857,801	99,50	94,53	93,84	97,68	91,18	-15,70	-26,75
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
Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	78.800,000	74.460,000	87.500,000	-	-	65.456,779	34.605,000	83.773,840	-	-	83,07	46,47	95,74	0,00	0,00	-29,33	-1,68
Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	-	-	-	23.493,000	-	-	-	-	22.326,000	-	0,00	0,00	0,00	95,03	0,00	-100,00	-100,00
Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	1.092.800,000	2.267.500,000	980.000,000	4.968.000,000	315.778,400	1.032.030,012	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 Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.494.272,000	1.910.208,000	4.121.800,000	3.474.000,000	3.040.743,000	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
	5.815,995,000	6.161,010,000	6.752,629,000	10.590,312,000	4.424,294,000	5.123,626,314	5.195,338,414	5.049,458,833	9.113,362,002	3.625,480,010	88,10	84,33	75,00	86,54	81,94	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.

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 pembagiya 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 Pelayan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah

Uraian	Anggaran Pada Tahun					Realisasi Anggaran Pada Tahun					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan	
	2016 (2)	2017 (3)	2018 (4)	2019 (5)	2020 (6)	2016 (7)	2017 (8)	2018 (9)	2019 (10)	2020 (11)	2016 (12)	2017 (13)	2018 (14)	2019 (15)	2020 (16)	Anggaran (17)	Realisasi (18)
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	3,966,500	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	78,890,367	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	7,058,400	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	153,512,300	93.88	83.43	96.74	95.72	99.82	460.51	535.65
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	89,683,000	97,709,700	87,050,700	96.94	98.77	99.65	99.70	96.72	113.99	116.23
Penyediaan barang cetakan dan pergandaan	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		2016	2017	2018	2019	2020		2016	2017	2018	2019	2020		Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)			
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			14.50	211.04
Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	65,000,000	191,743,000				56,480,138	185,292,500				86.89	96.64				194.99			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			-20.00	11.34
Penyediaan peralatan rumah tangga		51,000,000					40,757,000													
Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja			15,000,000					3,578,200												
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			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	20,861,000	75.47		85.67	69.94	75.20	12.29			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			-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	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi		
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)		
Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi 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		61,98	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	1,000,939,697	732,669,144	1,127,260,448	320,857,801	96,50	94,53	93,84	97,68	91,18	-15,70								-26,75
Pembangunan gedung kantor	2,560,418,000	735,650,000	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								-65,35
Pengadaan perlengkapan gedung kantor			81,000,000	73,800,000	141,500,000			80,915,000	69,109,700	139,944,900				99,90	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	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 meubeler	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								-22,51

Uraian	Anggaran Pada Tahun						Realisasi Anggaran Pada Tahun						Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun					Rata-rata Pertumbuhan				
	2016	2017	2018	2019	2020		2016	2017	2018	2019	2020		2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi			
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)					
(1)																						
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	43,140,213	54,175,397	40,001,744	73,443,848	56,655,001	86.28	93.50	66.67	95.19	69.94						15.04	
Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	12,650,000	15,000,000	10,000,000	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							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							-26.50
Pemeliharaan rutin/berkala instalasi air, listrik, dan telepon					3,200,000					3,198,500												
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	
	2016	2017	2018	2019	2020	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2020	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(18)	(17)	(18)
Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	78,800,000	74,460,000	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	53,613,890			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	-	-	-	-	22,326,000	-	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 penetapan 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		2016	2017	2018	2019	2020		2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi	
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)			
(1)																				
Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya 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	275,726,735	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	1,37,500,000	19,220,000	362,927,093	682,737,900	317,736,739	129,126,800	19,220,000	86.82	95.31	93.45	93.91	100.00	-32.91	-27.45			
Pendidikan dan pelatihan pralabatan bagi calon PNS daerah		670,000,000		3,775,000,000	48,920,000		559,977,178		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	3,049,745,000	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		2016	2017	2018	2019	2020		2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi	
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)			
(1)																				
Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	146,012,000	218,865,000	347,425,000			123,479,390	212,431,621	335,691,057										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										37.80	35.31	
Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	76,850,000	102,280,000				69,044,809	98,857,489											-33.45	-28.41	
Monitoring, evaluasi, dan pelaporan	11,850,000	15,436,000				10,912,292	13,309,000											-34.87	-39.02	
Sidang Baperjakat	353,000,000	353,780,000				302,541,820	95,929,403											-49.89	-84.15	
Pelantikan pejabat struktural/fungsional	60,000,000	139,374,000				59,444,872	91,076,550											16.15	-23.39	
Penyelesaian administrasi SK CPNS ke PNS	10,000,000		124,000,000			9,836,760		111,945,824										-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	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Penyelenggaraan sumpah janji PNS	30,000,000					29,977,500					99.93					-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	8,969,421	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			83,293,480	109,080,535	128,542,000			96.85	96.79	98.88			23.20	24.40
Penyusunan formasi PNS	38,560,000	20,950,000	40,000,000			16,369,000	19,889,844	33,754,536			42.45	94.94	84.39			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 (Sidiak)	14,350,000	24,460,000				13,215,450	23,431,808				92.09	95.80				70.45	77.31
Bantuan penyelenggaraan ujian kenaikan pangkat penyusulan ijazah 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				62,538,700	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	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Sosialisasi peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian		18,780,000					16,326,300					86.93				-100.00	-100.00
Pemantapan 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
Pengangkatan 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	1,375,524,362				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					Rate-rata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Penyelenggaraan Administrasi Kesejahteraan 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	113,665,111				91.61	90.23	-25.01	-26.14
Sosialisasi peraturan Perundang-undangan bidang Kepegawaian					24,134,000					24,134,000					100.00		
	5,815,995,000	6,161,010,000	6,732,629,000	10,530,312,000	4,424,294,000	5,123,626,314	5,195,338,414	5,049,458,833	9,113,362,002	3,625,480,010	88.10	84.33	75.00	86.54	81.94	13.48	30.40

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 2016-2020

No.	Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan	Indikator Kinerja Program Outcome	Satuan	Capaian Kinerja Program						Kondisi Kinerja pada Akhir Tahun RPJMD
				Tahun 2016 Capaian	Tahun 2017 Capaian	Tahun 2018 Capaian	Tahun 2018 Capaian	Tahun 2020 Capaian	Tahun 2020 Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional	Orang	150	243	190	258	149	990	
		Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Fungsional	%	2.9	4.82	3.82	5.41	3.25	20.20	
2	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Pejabat yang sesuai dengan Kompetensi	%	48.81	40	40.35	69.8	76	76	
		Persentase Penyelesaian Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin dan Proses Izin Perkawinan dan Perceraian	%	100	100	100	100	100	100	
		Jumlah ASN yang Pindah Tugas dan Pensiun	Orang	1,294	642	674	735	708	4,053	

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 penghitungn 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 pematangan 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: **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	Misi ke-3 : Mewujudkan birokrasi yang profesional, progresif, bersih dan akuntabel	<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 • Dibandingkan dengan kompleksitas regulasi dan tuntutan pekerjaan yang dinamis 	<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	Tujuan: Meningkatkan kualitas Tata Kelola Pemerintahan			
3	Sasaran: Terwujudnya Birokrasi yang Kapabel /Meningkatnya kompetensi dan profesionalitas ASN			

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. Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN;
2. Keandalan sistem informasi ASN;
3. Meningkatkan disiplin pegawai;
4. Meningkatkan 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 Meningkatnya disiplin pegawai ASN Meningkatnya profesionalisme ASN Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	<ul style="list-style-type: none"> •Belum optimalnya penghitungn 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)
4 5	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 mempertimbangkankondisi eksisting dan prediksi pensiun 5 th ke depan dan penyiapan fasilitasipengadaan CPNS dan PPPK;
11. Pengembangan Simpeg dan e-Filing.

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

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.	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 	II(2010-2014): <i>Bureaucratic Reform & New Civil Service Law (UU ASN)</i>
3.	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 	III(2015-2019): <i>Smart Indonesia Civil Service (ASN)</i> IV (2020-2024) : <i>ASN as a Human Capital</i>
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.

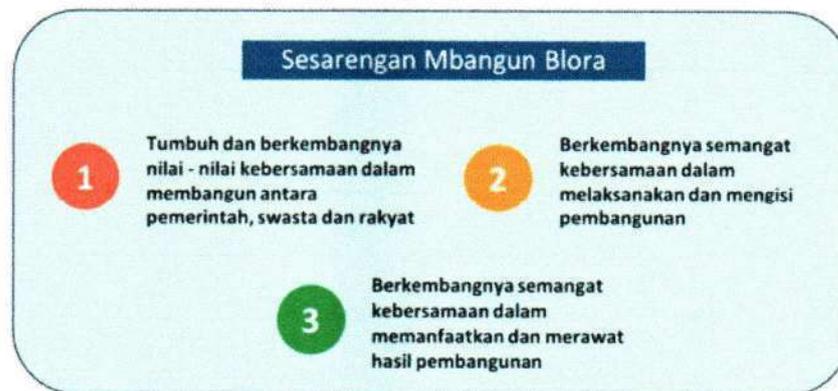
Visi RPJMD Kabupaten Blora tahun 2021-2026 terdiri dari 3 (tiga) frase yaitu:

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 mbangun 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 :

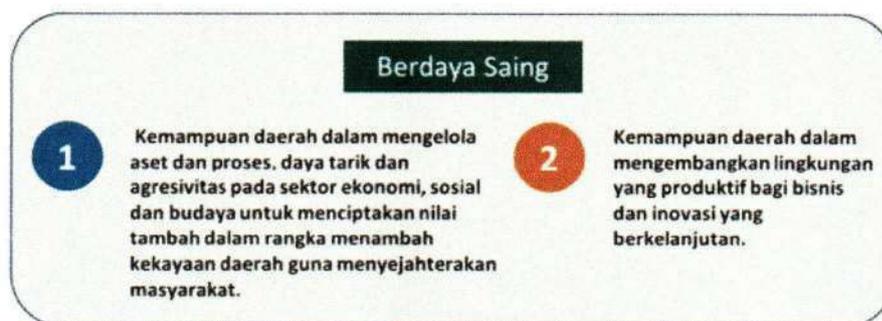
- a. Kondisi ekonomi masyarakat yang berkembang dan berdaya berdasarkan potensi lokal.
- b. Kabupaten Blora yang unggul di Tingkat Provinsi dan Nasional.



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 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.

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 sebagian 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	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

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora mempunyai Tujuan Renstra Meningkatkan 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. Sadapun 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.

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 Meningkatkan 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 mwujudkan 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

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
Meningkatnya kompetensi dan profesionalitas ASN	Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang baik dan Profesional	Meningkatkan pemenuhan kebutuhan aparatur dan penempatan aparatur sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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
		Meningkatkan disiplin sumber daya Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> 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 ketertiban data administrasi kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1 Mengoptimalkan updating data kepegawaian 2 Memenuhi pengadaan sarana prasarana SIMPEG untuk mengupdate data kepegawaian

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

1.1.1 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK

1.1.2 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

1.1.3 Pengelolaan Data Kepegawaian

1.2 Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN

1.2.1 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

1.2.2 Pengelolaan Promosi ASN

1.3 Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN

1.2.1 Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN

1.2.2 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

1.4 Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

1.2.1 Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

1.2.2 Pembinaan Disiplin ASN

2. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis

2.1.1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

2.2 Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

2.2.1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

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
 - 3.1.1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - 3.1.2 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- 3.2 Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - 3.2.1 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - 3.2.2 Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
- 3.3 Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - 3.3.1 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - 3.3.2 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - 3.3.3 Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 - 3.3.4 Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - 3.3.5 Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan
 - 3.3.6 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - 3.3.7 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- 3.5 Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - 3.5.1 Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau lapangan
 - 3.5.2 Pengadaan Mebel
 - 3.5.3 Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - 3.5.4 Pengadaan Aset Tetap Lainnya
 - 3.5.5 Pengadaan Aset Tak Berwujud

- 3.5.6 Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- 3.5.7 Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- 3.5.8 Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- 3.6 Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - 3.6.1 Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - 3.6.2 Penyediaan Jasa Komunikasi, sumberdaya air dan Listrik
 - 3.6.3 Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapann Kantor
 - 3.6.4 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 3.7 Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
 - 2.7.1 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan
 - 3.7.2 Pemeliharaan Mebel
 - 3.7.3 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - 3.7.4 Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya
 - 3.7.5 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
 - 3.6.6 Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor Atau Bangunan Lainnya
 - 3.6.7 Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- 3.8 Kegiatan Administrasi Kepegawaian
 - 3.2.1 Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
 - 3.2.2 Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi

Tabel 6.1

Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah

Kode	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kegiatan Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab					
								Th. 2020	Th. 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	Rp	
								(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)			
		Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik			Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat			71,5	73	74	74,5	75	75,5	75,5	75,5	75,5	75,5	75,5	75,5	75,5	75,5	75,5	BKD Kab. Blora		
		Meningkatkan Pelayanan Perangkat Daerah			Persentase Peningkatan Pelayanan Perangkat Daerah			85	85	85,2	85,4	85,6	85,8	85,8	85,8	85,8	85,8	85,8	85,8	85,8	85,8	85,8	BKD Kab. Blora		
5 03 01				PROGRAM PENUNJAN GURUSAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN /KOTA	Persentase Peningkatan Pelayanan Perangkat Daerah	%			85	85	85,2	85,4	85,4	6.691.500,000	85,4	6.691.500,000	85,6	7.028.500,000	85,6	6.965.000,000	85,8	32.902.787,850	85,8	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	%			100	100	3.500,000	100	3.500,000	3.500,000	100	3.500,000	100	3.500,000	100	3.500,000	100	16.410,000	100	BKD Kab. Blora	
5 03 01	2.01			Penyusunan Dokumen Perencanaan Daerah	Jumlah dokumen perencanaan PD yang tersusun	Dok		3	3	3	1.400,000	3	2.500,000	3	2.500,000	3	2.500,000	3	2.500,000	3	2.500,000	3	11.400,000	3	BKD Kab. Blora

Kode	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	Konsolid Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab			
								Th 2020	Th 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	03	01	2.05	02				(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
					Pengadaan Pakelan Deras Berbasis Aplikasi Keterlaksanaan	Jumlah pakelan dinas yang diadakan	Dok	-	-	-	50,000,000	40	55,000,000	40	60,000,000	40	60,000,000	40	85,000,000	160	230,000,000		
					Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai yang mengikuti Diklat	orang				200,000,000	40	-	-	200,000,000	0	-	-	-	80	400,000,000		
5	03	01	2.06		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan administrasi umum perangkat daerah	%			100	415,500,000	100	440,500,000	100	466,000,000	100	491,500,000	100	2,025,777,850	100	2,025,777,850		BKD Kab. Blora
X	X	X	01	2	01	Jumlah komponen instalasi listrik/Peranginan Bangunan Kantor yang diadakan	Unit			5	5,800,500	5	10,000,000	5	11,000,000	5	12,000,000	5	13,000,000	5	51,800,500		

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ SubKegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Sub Kegiatan	Formula/ Rumus perhitung an Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
							Th 2020	Th 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp
							(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)		(22)	
X	X	01	2	02	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	Unit	-	-	5	80,000,000	5	100,000,000	5	110,000,000	5	380,000,000							
X	X	01	2	03	Jumlah peralatan rumah tangga yang tersedia	Unit	-	-	6	6,000,000	6	9,000,000	6	11,000,000	6	38,000,000							
X	X	01	2	04	Pemenuhan Bahan Logistik Kantor	Bulan			12	104,800,000	12	140,000,000	12	150,000,000	12	674,800,000							
X	X	01	2	05	Pemenuhan Barang Cetak dan Penggandaan	Bulan			12	17,197,250	12	22,500,000	12	27,500,000	12	112,197,250							
X	X	01	2	06	Pemenuhan bahan bacaan dan peraturan-perundang-undangan	Bulan			12	5,400,000	12	7,500,000	12	10,000,000	12	39,900,000							

Kode	Tujuan	Sesuai	Program/ Kegiatan/ Sub-Kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub-Kegiatan	Formula/ Rumus Perhitung an Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub-Kegiatan	Situasi	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Penyelenggara Daerah, Penanggung Jawab	
							Th 2020	Th 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
X	01	Z	09	Pemerintah Penyelenggara urusan rapat koordinasi dan konsultasi SPPD	Pemerintah Penyelenggara urusan rapat koordinasi dan konsultasi SPPD	Bulan	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
							12	78.560,100	12	135.000,000	12	160.000,000	12	165.000,000	12	170.000,000	12	170.000,000	12	170.000,000	12	170.000,000
X	01	Z	02	Kegiatan Pengabdian Masyarakat	Presentasi Pengabdian Masyarakat	%	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
							-	-	-	-	100	650.000,000	100	420.000,000	100	384.000,000	100	345.000,000	100	345.000,000	100	345.000,000
X	01	Z	02	Pengabdian Masyarakat	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan	Unit	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
							-	-	-	-	1	400.000,000	0	-	2	50.000,000	0	-	0	-	0	-
X	01	Z	05	Pengabdian Masyarakat	Jumlah mebel yang diadakan	Unit	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
							-	-	-	-	3	10.000,000	3	15.000,000	3	20.000,000	3	25.000,000	3	25.000,000	3	25.000,000
X	01	Z	06	Pengabdian Masyarakat	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang diadakan	Unit	(6)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
							-	-	-	-	6	40.000,000	6	50.000,000	6	60.000,000	6	70.000,000	6	70.000,000	6	70.000,000

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Sub Kegiatan	Formula/ Rumus pemerting Indikator, Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Situasi	Kondisi Awal		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Target Akhir		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
							Th 2020	Th 2021	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		Target	Rp
							(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)		(22)	
X	X	01	2	07		Unit			-	0	-	6	5,000,000	4	4,000,000	0	-	0	-	10	9,000,000		
X	X	01	2	08		Unit			-	0	-	1	100,000,000	0	-	0	-	0	-	1	100,000,000		
X	X	01	2	09		Unit			-	1	200,000,000	1	200,000,000	1	200,000,000	1	200,000,000	1	200,000,000	5	200,000,000		
X	X	01	2	10		Unit			-	0	-	1	50,000,000	0	-	1	50,000,000	1	50,000,000	2	50,000,000		
X	X	01	2	11		Unit			-	0	-	0	-	1	50,000,000	0	-	0	-	1	-		

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula/ Rumus Pembung dan Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
							Th 2020	Th 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	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)		
X	X	01	2		Persentase Penyediaan Jasa Peningjang Urusan Pemerintahan Daerah	%	100	100	484.130,000	100	530,000,000	100	555,000,000	580,000,000	605,000,000	100	605,000,000	100	2.754.130,000			BKD Kab. Blora	
X	X	01	2	01	Pemenuhan jasa surat menyurat	Bulan	12		5.260,000	12	10,000,000	12	10,000,000	10,000,000	12	10,000,000	12	10,000,000	12	45.260,000			
X	X	01	2	02	Penyediaan jasa komunikasi sumberdaya air dan Listrik	Bulan	12		123.750,000	12	130,000,000	12	140,000,000	150,000,000	160,000,000	12	160,000,000	12	709.750,000				
X	X	01	2	03	Pemenuhan jasa peralatan perlengkapan kantor	Bulan	12		17.120,000	12	40,000,000	12	45,000,000	50,000,000	55,000,000	12	55,000,000	12	207.120,000				
X	X	01	2	04	Pemenuhan jasa pelayanan umum kantor	Bulan	12		338,000,000	12	350,000,000	12	360,000,000	370,000,000	380,000,000	12	380,000,000	12	1.795,000,000				
X	XX	01	2		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Peningjang Urusan Pemerintahan Daerah	%	100		131.190,000	100	240,000,000	100	257,500,000	270,000,000	285,000,000	100	285,000,000	100	1.183,690,000				BKD Kab. Blora

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Sasaran, Program dan 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
							Th 2020	Th 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)	(22)
X XX 01 2 02			Perawatan Pemeliharaan, biaya pemeliharaan, palak dan Perbaikan kendaraan dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan yang terpelihara dan biaya pemeliharaan kendaraan yang terpelihara	Jumlah kendaraan yang terpelihara	Unit			30	85.990,000	30	120,000,000	30	130,000,000	30	140,000,000	30	150,000,000	30	625.990,000	
X XX 01 2 05			Pemeliharaan Mebel	Jumlah mebel yang terpelihara	Jumlah mebel yang terpelihara	Buah			-	-	10	10,000,000	10	10,000,000	10	10,000,000	10	10,000,000	10	40,000,000	
X XX 01 2 06			Pemeliharaan peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang terpelihara	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang terpelihara	Unit			4	6,400,000	4	10,000,000	4	15,000,000	4	20,000,000	4	25,000,000	4	76,400,000	
X XX 01 2 07			Pemeliharaan Aset tetap lainnya	Jumlah aset tetap lainnya yang terpelihara	Jumlah aset tetap lainnya yang terpelihara	Unit			-	-	0	-	1	2,500,000	0	-	0	-	1	2,500,000	
X XX 01 2 09			Pemeliharaan Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung dan bangunan lainnya yang terpelihara/rehabilitasi	Jumlah gedung dan bangunan lainnya yang terpelihara/rehabilitasi	Unit			1	38,800,000	1	50,000,000	1	50,000,000	1	50,000,000	1	50,000,000	5	238,800,000	

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subagiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Sub Kegiatan	Formula/ Rumus Pemeringan Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan						Unit Kerja Perangkat Daerah Peninggalan Jawab								
							Th 2020	Th 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	Rp
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)		
X. XX 01 2 10			Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang terpeliharai/rehabilitasi	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang terpeliharai/rehabilitasi	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang terpeliharai/rehabilitasi	Unit			-	-	1	50,000,000	0	-	1	50,000,000	0	-	0	-	2	100,000,000	
X. XX 01 2 11			Pemeliharaan/ Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang terpeliharai/rehabilitasi	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang terpeliharai/rehabilitasi	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang terpeliharai/rehabilitasi	Unit			-	-	0	-	1	50,000,000	0	-	1	50,000,000	0	-	2	100,000,000	
	Meningkatnya kompetensi dan profesionalitas ASN			Indeks Profesionalitas ASN	IPASN = Jumlah Indeks Kualifikasi + Indeks Kompetensi + Indeks Kinerja + Indeks Disiplin				76		76.5		76.5		77		77				77		

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Sub-kegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formulasi Rumus Penibung an Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Subsidi	Target Kinerja Program dan Kerangka Pindaian												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab				
							Kondisi Awal		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026			Target Akhir			
							Th 2020	Th 2021	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)	(22)		
		Terwujudnya Manajement Kepegawaian yang baik dan Profesional		Persentase Penempatan dan Peningkatan ASN sesuai Kompetensi	Jumlah ASN yang sesuai Kompetensi Total ASN dikalikan 100			77	78	79	80	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81		
5 3 2			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Kepuasan ASN atas Pelayanan BKD	Survey Kepuasan ASN terhadap Pelayanan BKD			77	79	81	83	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85		BKD Kab. Blora
5 03 2 2.03			Kegiatan Pengabdian dan Pemberitahuan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Penyelesaian Pengabdian, Pemberitahuan, dan Informasi Kepegawaian ASN	Rata-rata Penyelesaian Pengabdian, Pemberitahuan, dan Informasi Kepegawaian ASN dikali 100	%		90	90	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91		BKD Kab. Blora
5 03 2 2.03 04			Koordinasi dan Fasilitasi Pengabdian PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Usulan Keputuhan Formasi ASN	Jumlah Dokumen Usulan Keputuhan Formasi ASN	Dokumen		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
				Jumlah Pengabdian ASN sesuai Penetapan Formasi	Jumlah Pengabdian ASN sesuai Penetapan Formasi	Formasi		400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400		

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula/ Rumus Perhitungan Indikator	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
							Th. 2020	Th. 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)	(22)	
5 03 02 2.01 03			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan	Jumlah ASN yang pensiun	Jumlah ASN yang pensiun	orang		400	85,000,000		400	100,000,000	400	150,000,000	400	150,000,000	400	150,000,000	2,000		635,000,000	
5 03 2 2.01 11			Pengelolaan Data Kepegawain	Jumlah Data Kepegawain yang terupdate	Jumlah Data Kepegawain yang terupdate	Data		8,088	100,000,000		8,037	200,000,000	8,110	220,000,000	8,189	240,000,000	8,285	260,000,000			1,070,000,000	BKD Kab. Blora
								2			2		2		2		2			2		
5 03 2 2.02			Kegiatan Misi dan Promosi ASN	Persentase Pelaksanaan Promosi ASN	Rata-Rata Penyelenggaraan Pelaksanaan Promosi ASN dikali 100	%		85	665,000,000		88	1,210,000,000	90	1,220,000,000	92	1,230,000,000	94	1,240,000,000	94		5,565,000,000	BKD Kab. Blora
5 03 2 2.02 02			Pengelolaan Penarikan Pangkat ASN	Jumlah Usulan Penarikan Pangkat yang terselesaikan	Jumlah Usulan Penarikan Pangkat yang terselesaikan	orang		1,000	185,000,000		1,000	210,000,000	1,000	220,000,000	1,000	230,000,000	1,000	240,000,000	5,000		1,085,000,000	
5 03 2 2.02 3			Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah ASN yang diangkat dalam jabatan	Jumlah ASN yang diangkat dalam jabatan	orang		150	480,000,000		150	1,000,000,000	150	1,000,000,000	150	1,000,000,000	150	1,000,000,000	750		4,480,000,000	

Kode	Tujuan	Saaran	Program/Regulatory Subsegratan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Sub Kegiatan	Formula/Rumus Pembimbing an Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Sibuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab			
							Th. 2020	Th. 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	Rp	
5.03.2.2.03	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	BKD Kab. Blora	
										75	250,000,000	75	175,000,000	75	175,000,000	75	175,000,000	75	175,000,000	75	175,000,000	75		175,000,000
5.03.2.2.03.01				Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah Peserta yang mengikuti Kegiatan Sosialisasi	Rata-Rata ASN yang mengikuti Peningkatan Kompetensi ASN	orang			0	25,000,000	50	25,000,000	50	25,000,000	50	25,000,000	50	25,000,000	50	25,000,000	200	100,000,000	
										5	250,000,000	3	150,000,000	3	150,000,000	3	150,000,000	3	150,000,000	3	150,000,000	3	150,000,000	17
5.03.2.2.04				Kegiatan Pembinaan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Terselenggaranya Pembinaan dan Disiplin ASN	Rata-Rata Terselenggaranya Pembinaan dan Disiplin ASN	%			75	241,500,000	75	500,000,000	75	500,000,000	75	500,000,000	75	500,000,000	75	500,000,000	75	2,241,500,000	BKD Kab. Blora
										75	241,500,000	75	500,000,000	75	500,000,000	75	500,000,000	75	500,000,000	75	500,000,000	75	500,000,000	75

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula/ Rincun Perhitungan	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kegiatan Pembinaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
							Th 2020	Th 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 03 2 2.04 4	(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	
									125	116.500.000	125	250.000.000	125	250.000.000	125	250.000.000	125	250.000.000	125	250.000.000	125	250.000.000
5 03 2 2.04 7	(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)			40		80		80		80		80		80		360	
									8	125.000.000	10	250.000.000	10	250.000.000	10	250.000.000	10	250.000.000	10	250.000.000	10	250.000.000
5 03 2 2.04 7	(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)			8		10		10		10		10		10		48	
									6		10		10		10		10		10		10	
5 03 2 2.04 7	(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)			420		300		300		300		300		300		1.600	
									ASN yang dilakukan Pembinaan		ASN yang dilakukan Pembinaan		ASN yang dilakukan Pembinaan		ASN yang dilakukan Pembinaan		ASN yang dilakukan Pembinaan		ASN yang dilakukan Pembinaan		ASN yang dilakukan Pembinaan	

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 Kegiatan Pelaksanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
							Th. 2020	Th. 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			
5 4 2			PROGRAM PENGEMBA NGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Pengembangan dan 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	%	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	BKD Kab. Blora	
5 04 2.02			Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti Pelatihan Teknis : Jumlah Usulan Pelatihan sesuai prioritas kebutuhan organisasi	(Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Teknis : Jumlah Usulan Pelatihan sesuai prioritas kebutuhan organisasi) x 100%	%			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	2,435,000,000	76.68	12,064,000,000	BKD Kab. Blora

Kode	Tujuan	Sasaran	Program/ Kegiatan/ Subkegiatan	Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Formula/ Rumus Penhitung Indikator Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung Jawab	
							Th. 2020	Th. 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		Orang	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
										97	1,629,000,000	175	2,000,000,000	175	2,000,000,000	175	2,000,000,000	175	2,000,000,000	175	2,000,000,000	1,068

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 mempointai 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,

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. 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.
2. 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.
3. 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.

4. 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,

ARIEF ROHPMAN



BUPATI BLORA
PROVINSI JAWA TENGAH
KEPUTUSAN BUPATI BLORA
NOMOR : 050 / 220 / 2021

TENTANG
PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN BLORA
TAHUN 2021-2026

BUPATI BLORA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021-2026, perlu dibentuk Tim Penyusun Rencana Strategis dimaksud;
- b. bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, salah satu persiapan penyusunan rencanan strategis adalah pembentukan tim penyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Daerah;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021-2026;

- Mengingat :
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 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);

6. 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);
7. 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);
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
11. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);

12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 2 Tahun 2010 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2010 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 2);
14. 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);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Blora (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 11);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 6 Tahun 2017 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2017 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 6);
17. 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);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Blora Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Blora Nomor 7);

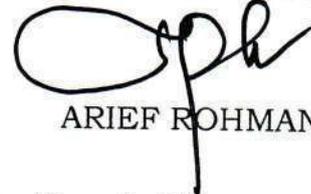
MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU : Membentuk Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora Tahun 2021-2026 dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan Bupati ini.
- KEDUA : Tim Penyusun sebagaimana dimaksud diktum KESATU bertugas mengumpulkan data dan informasi, menyusun dokumen perencanaan sesuai tahapan dan tata cara termasuk melakukan pengendalian penyusunan kebijakan dokumen rencana Perangkat Daerah.
- KETIGA : Dalam melaksanakan tugasnya, Tim Penyusun sebagaimana dimaksud diktum KESATU bertanggung jawab dan melaporkan hasilnya kepada Bupati Blora melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Blora.
- KEEMPAT : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan Bupati ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Blora.
- KELIMA : Keputusan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Blora
pada tanggal 4 Juni 2021

BUPATI BLORA,



ARIEF ROHMAN

TEMBUSAN: Keputusan Bupati ini disampaikan Kepada Yth:

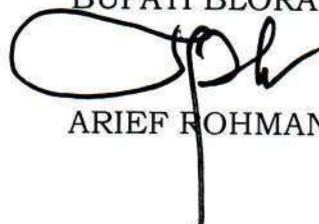
1. Ketua DPRD Kabupaten Blora;
2. Inspektur Daerah Kabupaten Blora;
3. Kepala BPPKAD Kabupaten Blora;
4. Kepala BAPPEDA Kabupaten Blora;
5. Anggota Tim yang bersangkutan;
6. Kepala Bagian Hukum Setda Kabupaten Blora selaku Penghimpun Keputusan Bupati Blora.

LAMPIRAN : KEPUTUSAN BUPATI BLORA
NOMOR : 050 / 220 / 2021
TANGGAL : 4 Juni 2021

SUSUNAN KEANGGOTAAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN BLORA TAHUN 2021-2026

NO.	NAMA JABATAN DALAM DINAS	KEDUDUKAN DALAM TIM	KETERANGAN
1.	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora	Ketua	
2.	Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora	Sekretaris	
3.	Kepala Subbagian Program dan Keuangan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora	Anggota	
4.	Kepala Bidang Mutasi Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora	Anggota	
5.	Kepala Bidang Perencanaan dan Administrasi Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Blora	Anggota	
6.	Kepala Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora	Anggota	
7.	Staf pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora yang ditunjuk	Anggota	4 (empat) orang

BUPATI BLORA,



ARIEF ROHMAN