



***RENCANA  
STRATEGIS  
TAHUN 2021-2026***

***RENSTRA***

***BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA (BKPSDM)  
KABUPATEN KEBUMEN***



**KEBUMEN  
SEMARAK**

Sejahtera, Mandiri, Berakhlak  
Bersama Rakyat

**Jalan Veteran No. 2  
Kebumen**



**RENCANA  
STRATEGIS  
TAHUN 2021-2026**

**RENSTRA**

*BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA (BKPSDM)  
KABUPATEN KEBUMEN*



**KEBUMEN  
SEMARAK**

Sejahtera, Mandiri, Berakhlak  
Bersama Rakyat

**Jalan Veteran No. 2  
Kebumen**



SALINAN

**BUPATI KEBUMEN  
PROVINSI JAWA TENGAH**

**PERATURAN BUPATI KEBUMEN  
NOMOR 66 TAHUN 2021**

**TENTANG**

**RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH  
DI KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2021-2026**

**BUPATI KEBUMEN,**

- Menimbang** :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 123 ayat (1) dan Pasal 124 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, Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan Daerah menyampaikan seluruh rancangan akhir Rencana Strategis Perangkat Daerah yang telah diverifikasi kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah untuk ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah menjadi pedoman Perangkat Daerah dalam menyusun Renja Perangkat Daerah dan bahan penyusunan rancangan Rencana Kerja Pemerintah Daerah ;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pengesahan Rencana Strategis Perangkat Daerah di Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026;
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
  2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2021 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

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 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
9. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5496) sebagaimana telah diubah 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);
10. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 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);
12. 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);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
14. 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);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 1 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2010 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 36);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 20 Tahun 2012 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2012 Nomor 20, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 93);
17. Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 23 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Kebumen Tahun 2011-2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2012 Nomor 23, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 96);
18. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 127) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 183);

19. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2020 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 170);
20. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 4 Tahun 2021 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2020 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 182);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 184);

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENGESAHAN RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2021-2026**

**Pasal 1**

Rencana Strategis Perangkat Daerah di Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 merupakan pedoman untuk menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah dan bahan penyusunan rancangan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

**Pasal 2**

Pelaksanaan lebih lanjut dari Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercermin dalam Dokumen Rencana Kerja Perangkat Daerah setiap tahunnya dan kebijakan Pemerintah Kabupaten Kebumen lainnya dengan mengantisipasi kemungkinan perubahan kebijakan Pemerintah.

**Pasal 3**

Uraian Rencana Strategis masing-masing Perangkat Daerah di Kabupaten Kebumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 4

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kebumen.

Ditetapkan di Kebumen  
pada tanggal 24 september 2021

BUPATI KEBUMEN,

ttd

ARIF SUGIYANTO

Diundangkan di Kebumen  
pada tanggal 24 September 2021

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN KEBUMEN,

ttd

AHMAD UJANG SUGIONO

BERITA DAERAH KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2021 NOMOR 66

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
SETDA KABUPATEN KEBUMEN,  
  
IRA PUSPITASARI, SH.,M.Ec.Dev  
Pembina  
NIP. 19800417 200604 2 015

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan HidayahNya sehingga Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021 – 2026 dapat diselesaikan. Renstra ini disusun sebagai tindak lanjut atas berakhirnya masa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kebumen Tahun 2016 – 2021, sehingga perlu disusun rencana pembangunan jangka menengah untuk periode berikutnya.

Dinamika tantangan dan permasalahan bidang kepegawaian akan dijadikan dasar untuk memprediksi kondisi lima tahun ke depan. Hal inilah yang kemudian menjadi dasar untuk merencanakan program pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dalam dokumen RENSTRA. Dengan adanya Rencana Strategis ini diharapkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan di sektor kepegawaian dapat menjadi lebih tepat sasaran, serta lebih optimal manfaatnya.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021 – 2026 telah diselaraskan dengan kebijakan yang tercantum dalam Rancangan Awal RPJMD Kabupaten Kebumen tahun 2021 – 2026. Selain itu, juga diselaraskan dengan Kebijakan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Negara, serta mempertimbangkan dinamika permasalahan kepegawaian dengan berbagai tantangan dan permasalahannya.

Selanjutnya, melalui penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021 – 2026 ini diharapkan seluruh jajaran dapat secara konsisten melaksanakan seluruh program dan kegiatan yang telah ditetapkan dan tertuang pada Renstra ini. Akhir kata, semoga Renstra ini dapat mendatangkan manfaat bagi organisasi BKPSDM dan Pemerintah Kabupaten Kebumen pada umumnya.

Kebumen, 24 September 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN KEBUMEN,



**H. MOH. AMIRUDIN, S.IP.MM**

Pembina Utama Madya  
NIP. 196804241998031011

**DAFTAR ISI**

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	v
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. LATAR BELAKANG .....	1
1.2. LANDASAN HUKUM .....	4
1.3. MAKSUD DAN TUJUAN .....	6
1.4. SISTEMATIKA PENULISAN .....	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH .....	10
2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH .....	10
2.2. SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH .....	16
2.3. KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH .....	23
2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH .....	27
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH .....	31
3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH . .....	31
3.2. TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH .....	37
3.3. TELAAHAN RENSTRA BKN DAN BKD PROVINSI JAWA TENGAH.....	41
3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS .....	42
3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS.....	43
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN .....	48
4.1. TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH BKPSDM KABUPATEN KEBUMEN .....	48
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....	48
5.1. STRATEGI .....	50

5.2. ARAH KEBIJAKAN .....	50
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN .....	54
6.1. PROGRAM DAN KEGIATAN .....	54
6.2. INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PAGU INDIKATIF .....	59
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN .....	63
BAB VIII PENUTUP .....	67

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1. Gambaran Pelayanan BKPSDM Kabupaten Kebumen ..	10
Tabel 2.2. Jumlah Sumber daya manusia berdasarkan Jabatan .....	16
Tabel 2.4. Komposisi Pegawai berdasarkan Pendidikan .....	17
Tabel 2.4. Sarana dan Prasarana Kantor .....	18
Tabel 2.8. Pencapaian Kinerja Sasaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2016 – 2021 .....	21
Tabel 2.9. Evaluasi Pencapaian Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2016 – 2021 .....	23
Tabel 2.10. Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2016 – 2021 .....	24
Tabel 3.1. Pemetaan Masalah untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah .....	32
Tabel 4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah .....	48
Tabel 5.1. Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan .....	50
Tabel 6.1. Matrik, Tujuan, Sasaran, Indikator Kinerja, Program dan Kegiatan SKPD beserta Rencna Pendanaannya Tahun 2021-2026.....	51
Tabel 7.1. Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD yang Mengacu Tujuan dan Sasaran dalam RPJMD 2016 – 2021 .....	63
Tabel 7.2. Rumus Indikator Kinerja Utama (IKU) Tujuan, Sasaran dan Anggaran .....	64

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1.Hubungan Renstra SKPD dengan Dokumen Perencanaan Lainnya .....	2
Gambar 2.1.Fungsi BKPSDM Kabupaten Kebumen .....	9
Gambar 2.2.Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Kebumen.....	12
Gambar 2.3.Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen 2016-2021 .....	24
Gambar 3.1.Bagan Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan RPJMD dengan Tujuan PD .....	37

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Mendasarkan ketentuan Bab II Bagian Keenam 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 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, bahwa proses penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah, Rancangan Renstra Perangkat Daerah dan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah, maka Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dijabarkan lebih lanjut dalam Rencana Strategis Satuan Kerja.

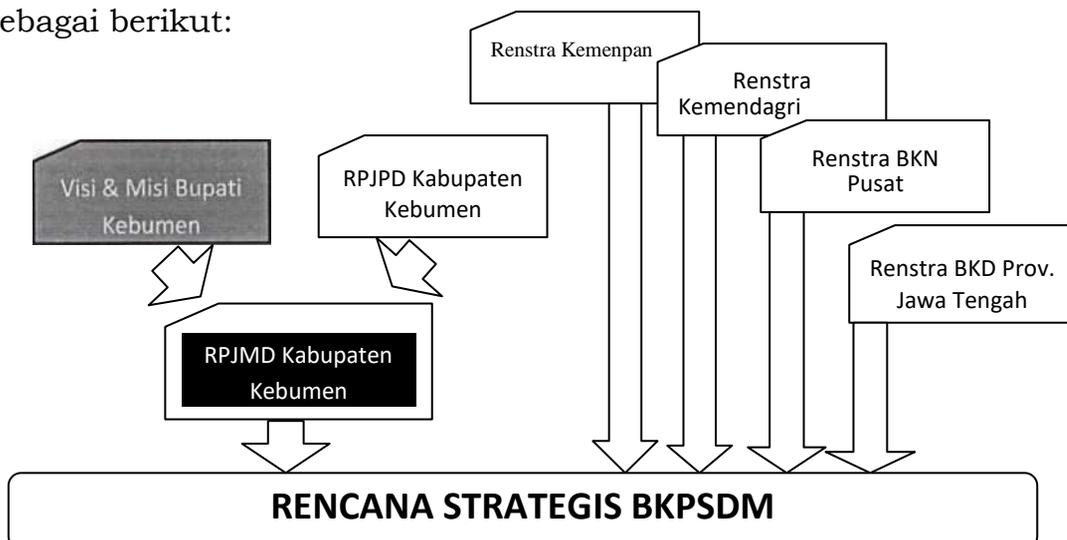
Perangkat Daerah (Renstra Perangkat Daerah) sebagaimana ditentukan dalam pasal 15 ayat (3) UU Nomor 25 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa Kepala Perangkat Daerah menyiapkan rancangan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra-Perangkat Daerah) sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. disusun sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) Perangkat Daerah serta berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan bersifat indikatif. Renstra Perangkat Daerah memuat Visi; Misi; Tujuan; Strategi; Kebijakan; Program; dan Kegiatan yang akan dijabarkan dalam Rencana Kerja (RENJA) Tahunan Perangkat Daerah, dirumuskan dalam rangka mewujudkan pencapaian

sasaran program yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Proses penyusunan Renstra Perangkat Daerah dengan mendasarkan pada analisis capaian kinerja periode sebelumnya, mengkaji potensi, peluang, dan tantangan yang dihadapi Perangkat Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya,. Renstra juga disusun dengan mempertimbangkan prioritas dan isu strategis dari Renstra Kementerian/Lembaga terkait atau Renstra Pemerintah Provinsi.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen disusun terkait dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kebumen yang merupakan penjabaran dari Visi - Misi Kepala Daerah terpilih Tahun 2021 - 2026 serta mengacu pada RPJP Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2005 - 2025 dan mengakomodasi Rencana Kerja (RENJA) (unit kerja / UPT di bawahnya). Rencana Strategis ini juga disinergikan dengan Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Dengan demikian Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021 - 2026 mempunyai keterkaitan yang sangat erat dengan perencanaan lainnya yang dapat dilukiskan dalam gambar 1.1 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Keterkaitan Renstra dengan dokumen lainnya

Renstra Perangkat Daerah berfungsi sebagai pedoman atau kerangka berpijak dalam penyelenggaraan organisasi dengan dasar kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal organisasi yang disusun dengan melibatkan *stakeholder*. Renstra juga merupakan dasar penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah untuk diketahui keberhasilan atau kegagalan dalam perkembangan di masa depan. Penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Kebumen sekurang-kurangnya memperhatikan pada perspektif keuangan, pelayanan sesuai dengan tupoksi, pemberdayaan organisasi dan harapan pelanggan atas kinerja pelayanan.

Salah satu perubahan yang diharapkan yaitu pelaksanaan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka membangun pemerintahan yang mendasarkan diri pada prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Penataan birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik serta otonomi daerah merupakan kekuatan yang besar bagi percepatan kemajuan pembangunan daerah, yang salah satunya sangat dipengaruhi oleh sumber daya pada manusianya.

Pandemi covid-19 yang melanda seluruh dunia, termasuk Indonesia memberikan tantangan bagi pemerintah untuk menciptakan inovasi pelayanan publik sebagai wujud pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Inovasi pelayanan tersebut tentunya harus didukung dengan teknologi informasi dikarenakan menyesuaikan dengan situasi seperti adanya kebijakan pola kerja *work from home*, mengurangi layanan tatap muka guna pencegahan penyebaran covid-19, rapat yang bersifat daring dan lain-lain. Oleh karena itu, BKPSDM Kabupaten Kebumen yang memiliki fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berkewajiban untuk menciptakan tata kelola manajemen ASN sesuai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria yang ditunjang dengan adanya ASN yang profesional dengan tingkat kualifikasi, kompetensi, kinerja dan berintegritas yang tinggi.

Selanjutnya Rencana strategis ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan BKPSDM Kabupaten Kebumen serta menjadi pedoman dalam pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan jangka menengah dan jangka pendek untuk mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Kebumen yang tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026.

## **1.2. Landasan Hukum**

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021 -2026 disusun berdasarkan beberapa landasan, yaitu :

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah dan Pemerintahan Daerah
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025;
7. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
8. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal
10. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;

11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
14. 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);
15. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
16. 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;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
19. 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 Provinsi Jawa Tengah Nomor 9);
20. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Jawa Tengah 2018-2023 (Lembaran 3 Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 Nomor 5);
  21. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 2 Tahun 2007 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2007 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 1);
  22. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 1 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2010 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 36);
  23. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah
  24. Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 7 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 187);

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

#### **a. Maksud**

- 1.) Menggambarkan kondisi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen saat ini dan masa mendatang selama 5 (lima) tahun ke depan;
- 2.) Sebagai kerangka dasar bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dalam upaya peningkatan

kualitas pelayanan bagi aparatur dan peningkatan kualitas manajemen sumber daya aparatur;

- 3.) Sebagai alat bantu dalam rangka memudahkan penyusunan dan penyampaian laporan kinerja tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen atas pelaksanaan program dan kegiatan yang terukur.

**b. Tujuan**

Tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021 – 2026 ini adalah sebagai berikut :

- 1.) Sebagai dokumen perencanaan strategis dan sebagai alat koordinasi sinkronisasi pelaksanaan pembangunan di bidang perencanaan kepegawaian;
- 2.) Merumuskan dan menetapkan arah dan strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dalam mencapai visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi kelembagaan serta kebijakan berdasarkan kewenangan kedinasan yang dijabarkan dari visi dan misi daerah (RPJMD) Tahun 2021 – 2026;
- 3.) Menyediakan instrumen awal untuk dijadikan pengukuran pencapaian kinerja dalam mengevaluasi kinerja organisasi secara proporsional;
- 4.) Tersedianya instrumen yang dapat digunakan oleh pimpinan organisasi untuk mengarahkan personil dan mengalokasikan seluruh sumber daya yang ada secara optimal untuk pencapaian tujuan organisasi

**1.4. SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika penulisan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021 – 2026 adalah sebagai berikut

:

- BAB I. PENDAHULUAN**  
Bab ini berisi latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan serta sistematika penulisan Rencana Strategis PD.
- BAB II. GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**  
Bab ini berisi struktur organisasi, susunan kepegawaian, tugas pokok dan fungsi, sarana dan prasarana, ruang lingkup kegiatan serta capaian kinerja Tahun 2016-2020. Dalam bab ini juga dibahas mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi perangkat daerah.
- BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**  
Bab ini memuat identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah, telaahan visi, misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, telaahan terhadap Renstra Kementrian/ Lembaga dan Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah, telaahan terhadap rencana tata ruang dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis serta penentuan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen yang selaras dengan RPJMD Kabupaten Kebumen Tahun 2021 – 2026.
- BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN**  
Bab ini berisi tujuan dan sasaran Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021 – 2026.
- BAB V. STRATEGI DAN KEBIJAKAN**  
Bab ini memuat uraian tentang strategi dan arah kebijakan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah Tahun 2021-2026.

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

Bab ini berisi matriks tujuan, sasaran, indikator kinerja, program, kegiatan dan sub kegiatan Perangkat Daerah beserta Rencana Pendanaannya Tahun 2021-2026.

**BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Bab ini memuat indikator kinerja utama (IKU) SKPD yang mengacu tujuan dan sasaran dalam RPJMD 2021 – 2026.

**BAB VIII. PENUTUP**

Bab ini berisi pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan.

## BAB II

### GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

#### 2.1. TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

##### a. Tugas dan Fungsi

Sebagaimana yang tercantum dalam Berdasarkan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Kebumen.

Dalam menyelenggarakan tugas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen mempunyai fungsi sebagai berikut:



Gambar 2.1.

Fungsi BKPSDM Kabupaten Kebumen

Upaya meningkatkan kualitas manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan tujuan strategis dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen. Untuk mewujudkan hal tersebut akan berimplikasi luas pada setiap aspek menuju perbaikan yang terus menerus (*continual improvement*), serta proses jasa yang selalu berfokus pada kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*).

Sebagai implementasi dan penjabaran dari tugas pokok dan fungsi tersebut, terdapat pelayanan internal dan eksternal yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen. Pelayanan internal diselenggarakan Sekretariat BKPSDM yang bersifat koordinasi dan fasilitasi seluruh program kegiatan yang dilaksanakan BKPSDM. Sedangkan pelayanan eksternal mengacu pada tupoksi BKPSDM sebagai unsur pelaksana urusan kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Berikut gambaran sederhana penyelenggaraan pelayanan pada BKPSDM Kabupaten Kebumen.

Tabel 2.1

## Gambaran Pelayanan BKPSDM Kabupaten Kebumen

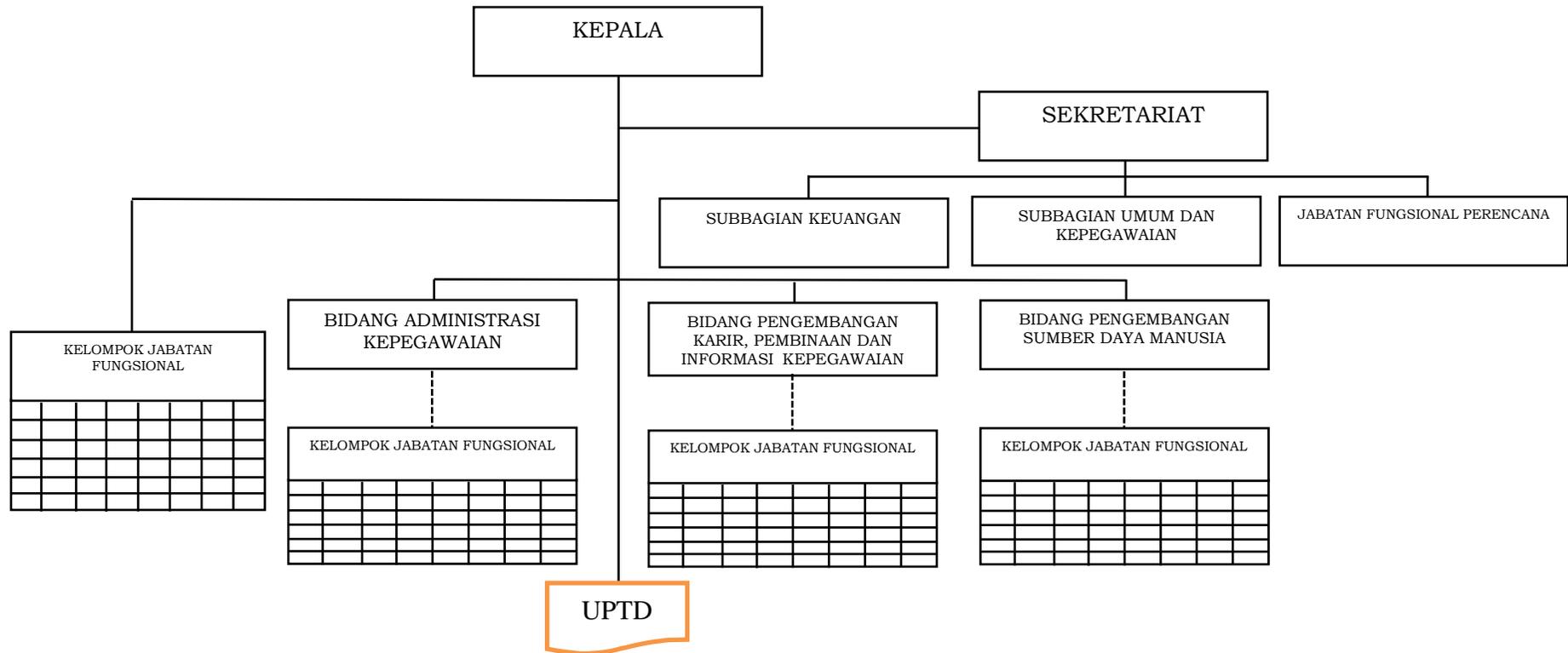
Pelaksana / Bidang	Jenis Pelayanan
Bidang Administrasi Kepegawaian	Formasi pegawai, pengadaan pegawai, pengangkatan CASN/ASN, administrasi Kartu Pegawai Elektronik, Kartu Pegawai, Kartu Isteri, Kartu Suami, dan Kartu Tabungan dan Asuransi Pensiun, proses mutasi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala; proses pemberhentian Aparatur Sipil Negara;
Bidang Pengembangan Karir, Pembinaan dan Informasi	pengangkatan dalam jabatan struktural, seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi, pengangkatan kepala sekolah, penyelenggaraan UKPPI, ujian dinas, ijin belajar, ijin penggunaan gelar dan tugas

Kepegawaian	belajar serta uji kompetensi jabatan structural, penilaian dan evaluasi kinerja; penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara; penghargaan dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara; pengelolaan sistem informasi kepegawaian serta pengelolaan dokumen kepegawaian.
Pendidikan dan Pelatihan	Perencanaan program diklat, analisis kebutuhan diklat, uji kompetensi, evaluasi diklat penjenjangan dan non penjenjangan, pelaksanaan diklat prajabatan/ latihan dasar CPNS/ diklat kepemimpinan/ diklat teknis dan fungsional.
Sekretariat	pengoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja BKPSDM; pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, organisasi dan tata laksana, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, protokol penanganan aduan, arsip, perpustakaan dan dokumentasi, pengoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Badan; pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan di lingkungan Badan pengoordinasian pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah dan pengelolaan informasi dan dokumentasi; penyelenggaraan pengelolaan barang milik Daerah di lingkungan Badan; pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan Pelayanan koordinasi dan konsultasi, pengelolaan asset, Tata usaha Perangkat Daerah, pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Keuangan, perencanaan dan pelaporan Perangkat Daerah.

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dapat digambarkan sebagai berikut.

BAGAN ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pembinaan ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, kearsipan, dokumen, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan, kepegawaian, administrasi penanganan aduan dan pelayanan administrasi di lingkungan Badan Sekretariat Badan mempunyai fungsi:

- a. pengkoordinasian kegiatan di lingkungan Badan;
- b. pengkoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan Badan;
- c. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, organisasi dan tata laksana, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, penanganan pengaduan, arsip dan dokumentasi di lingkungan Badan;
- d. pengoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Badan;
- e. pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan di lingkungan Badan;
- f. Pengoordinasian pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;
- g. penyelenggaraan pengelolaan barang milik daerah di lingkungan Badan;
- h. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- i. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Administrasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pengadaan pegawai, mutasi dan kepangkatan serta pemberhentian ASN.

Bidang Administrasi Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan penyusunan formasi Aparatur Sipil Negara;
- b. pelaksanaan pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- c. pelayanan administrasi Kartu Pegawai Elektronik, Kartu Pegawai, Kartu Isteri, Kartu Suami, dan Kartu Tabungan dan Asuransi Pensiun;
- d. pelaksanaan proses mutasi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala;
- e. pelaksanaan proses pemberhentian Aparatur Sipil Negara; dan
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pengembangan Karir, Pembinaan dan Informasi Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengkoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pengembangan karir, pembinaan dan pengelolaan data informasi kepegawaian.

Bidang Pengembangan Karir, Pembinaan dan Informasi Kepegawaian, menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan peningkatan kapasitas;
- b. pengelolaan pengembangan karir dan promosi ASN;
- c. pengelolaan administrasi jabatan fungsional;
- d. pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja;
- e. pelaksanaan penegakan disiplin ASN;
- f. pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN;
- g. pengelolaan penghargaan dan kesejahteraan ASN;
- h. pengelolaan Sistem Informasi ASN; dan
- i. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengkoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan

meliputi pengembangan kompetensi teknis, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional.

Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi teknis bagi Aparatur Sipil Negara;
- b. penyusunan kebutuhan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional bagi Aparatur Sipil Negara;
- c. penyusunan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional;
- d. penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan pilihan;
- e. penyelenggaraan Pengembangan kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Fungsional;
- f. penyelenggaraan pendidikan pelatihan struktural kepemimpinan;
- g. penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil dan Prajabatan;
- h. pengkoordinasian, fasilitasi dan kerjasama pelaksanaan pengembangan kompetensi;
- i. Penyelenggaraan evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- j. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## Sumber Daya Perangkat Daerah

### 2.1.1. Sumber Daya Aparatur

Sumber daya manusia aparatur BKPSDM Daerah Kabupaten Kebumen selama lima tahun terakhir masih kurang dibanding kebutuhan. Idealnya, sesuai dengan Anjab ABK jumlah minimal sebanyak 69 orang. Namun sampai dengan akhir April 2021 baru sebanyak 52 pegawai dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 2.1. Jumlah Sumber Daya Manusia Aparatur Tahun 2016-2021

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai pada Tahun					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Laki-laki	34	33	32	29	32	32
2	Perempuan	16	19	19	20	20	20
	Jumlah	50	52	51	49	52	52

Sumber: BKPSDM Kabupaten Kebumen, 2021

Selanjutnya, komposisi sumber daya manusia/pegawai berdasarkan jabatannya meliputi jabatan struktural dan fungsional dapat dilihat dalam Tabel 2.2.

Tabel 2.2. Komposisi Sumber Daya Manusia Aparatur Menurut Jabatannya

No.	Nama Jabatan	Eselon	Jumlah
1.	Kepala Badan	II.b	1
2.	Sekretaris Badan	III.a	1
3.	Kabid. Administrasi Kepegawaian	III.b	1
4.	Kabid Pengembangan Karir, Pembinaan dan Informasi Kepegawaian,	III.b	1
5.	Kabid Pengembangan Sumber Daya Manusia	III.b	0
6.	Kasubbag	IV/a	2
7.	JF Analis SDM Aparatur		8
8.	JF Perencana		1
9.	JF Arsiparis		1
10.	JF Pranata Komputer Pertama		6
	Pelaksana/Staf		30
	Jumlah		52

Sumber: BKPSDM, 2021

Sedangkan kualifikasi sumber daya pegawai BKPSDM menurut tingkat pendidikan yang ditamatkan sebagian besar tamat Strata-1 (78%). Sedangkan lainnya tamat Strata-2

yaitu tiga orang (6,6%), Diploma III tiga orang (6,6%), SLTA dua orang (4,4%), SLTP satu orang (,2%)

Tabel 2.3. Komposisi Pegawai Menurut Pendidikan yang Ditamatkan

Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan							Jumlah
SD	SLTP	SLTA	D-3	S.1	S.2	S.3	
	1	13	4	24	10	0	52
0%	2%	25%	8%	46%	19%	0%	100%

Sumber: BKPSDM, 2021

Beberapa orang telah mempunyai Sertifikasi Profesi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di BKPSDM sebagai berikut.

- a. Sertifikasi Analis SDM Aparatur Ahli Muda sebanyak 1 orang
- b. Serifikasi Arsiparis Mahir sebanyak 1 orang
- a. Serifikasi Pranata Komputer Mahir sebanyak 2 orang
- b. Serifikasi Pranata Komputer Ahli Pertama sebanyak 3 orang

### 2.2.2 Lingkungan BKPSDM Daerah Kabupaten Kebumen

BKPSDM Kabupaten Kebumen terletak di jalan Veteran No. 2 Kebumen, dan berada di Kompleks perkantoran Bupati Kebumen, berdekatan dengan kantor BAPPEDA Kabupaten Kebumen .

Luas bangunan Gedung BKPSDM yang ditempati 1.414,84 meter-persegi terdiri dari gedung utama dengan luas 890 meter persegi, Gedung CAT dan Arsip seluas 416,85 meter persegi, luas ruang Genset 10,80 meter persegi dan Luas lapangan Bulu Tangkis 97,19 meter persegi.

## 2.2.3 Sarana /Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor penting dalam rangka menunjang kelancaran dan tugas dan fungsi BKPSDM.

Tabel 2.4  
Sumber Daya Sarana dan Prasarana BKPSDM Daerah Kabupaten Kebumen

JENIS SARPRAS	KONDISI				KEBU TUH- AN JANG KA 5 TA HUN	PERLU PENAM BAHAN	PERLU PEMELI HARAAN
	BAIK	SEDA NG	RU SAK BE RAT	JUM -LAH			
Gedung	2	0	0	2	3	1	2
<b>Kendaraan</b>							
Mobil	2	3		5	6	1	3
Sepeda Motor	13	5	1	19	23	4	6
<b>Sarana dan prasarana Elektronik</b>							
Komputer							
Laptop		5	16	34	56	28	56
LCD	7	0	0	7	7	1	7
AC	30	0	10	40	40	6	40
Televisi	2	0	0	2	7	5	7
Amplifier	1	0	0	1	0	0	1
Loudspeaker	3	0	0	3	0	0	3
Microphone	3	0	0	3	8	5	8
UPS	1	0	0	1	1	1	1
PC	5	0	0	5	2	2	8
Printer	16	0	0	16	19	3	19
Scanner	5	0	0	5	7	2	7
Slide Projector	2	0	0	2	1	1	1
Pesawat telpon	2	0	0	2	0	0	3
Faksimile	1	0	1	2	0	0	1
Kamera	6	0	0	6	4	3	4
CCTV	0	0	0	0	3	3	3
<b>Sarpras Kantor</b>							
Meja kerja eselon II	2	1	0	3	0	0	3
Almari perpustakaan	2	0	0	2	0	0	2
Kursi kerja non struktural	0	1	28	29	30	35	30

Almari arsip dinamis	1	0	0	1	0	0	1
Mesin ketik manual	2	1	0	3	0	0	2
Almari besi	19	0	0	19	8	8	12
Rak besi	15	0	0	15	8	8	4
Rak kayu	6	0	0	6	0	0	8
Filing Kabinet	12	0	0	12	10	10	19
Lemari Sorok	1	0	0	1	3	3	3
Meja kerja	25	0	35	60	50	45	50
Kursi kerja	10	39	11	60	25	25	25
Meja panjang	5	0	5	10	15	10	15
Podium	-	-	-	-	1	1	-
Garasi	-	-	-	-	1	1	-
Mushola	-	-	-	-	1	1	-
Pagar	-	-	-	-	1	1	-
Taman	-	-	-	-	1	1	-

Secara umum sarana dan prasarana yang ada di BKPSDM Kabupaten Kebumen pada saat ini sudah cukup baik. Namun ada beberapa sarana dan prasarana yang harus ditambah dalam jangka waktu lima tahun, antara lain:

- 1) Kendaraan operasional Roda 4 perlu penambahan 1 unit
- 2) Kendaraan Roda 2 (motor) perlu penambahan 3 unit
- 3) AC perlu penambahan 6 unit
- 4) Sound System, perlu penambahan 1 unit
- 5) Microphone perlu penambahan 5 unit
- 6) UPS perlu penambahan 10 unit
- 7) Laptop perlu penambahan 6 unit, sedangkan yang rusak akan diusulkan penghapusan
- 8) Printer perlu penambahan 4 unit
- 9) Scanner perlu penambahan 4 unit
- 10) Slide Projector perlu penambahan 4 unit
- 11) Kamera perlu penambahan 2 unit
- 12) CCTV perlu penambahan 6 unit
- 13) Almari besi perlu penambahan 2 unit
- 14) Rak besi perlu penambahan 5 unit
- 15) Filing Kabinet perlu penambahan 4 unit
- 16) Lemari Sorok perlu penambahan 1 unit

- 17) Meja kerja perlu penambahan 2 unit
- 18) Kursi kerja perlu penambahan 4 unit
- 19) Meja Panjang perlu penambahan 6 unit
- 20) Televisi 64 inchi perlu penambahan 2 unit
- 21) Genset 60 KVA perlu 1 Unit
- 22) Taman 1 unit

Dari tabel 2.4 tersebut di atas bahwa dalam lima tahun ke depan BKPSDM Daerah Kabupaten Kebumen masih membutuhkan sarana dan prasarana untuk meningkatkan pelayanan perangkat daerah yang optimal.

## **2.2. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### 2.3.1. Evaluasi Kinerja Pelayanan BKPSDM

Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah terlihat dalam review pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen yang diukur dari indikator kegiatan adalah sebagaimana Tabel 2.8 berikut:

Tabel. 2.8

Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah  
BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2016-2020

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target IKK	Target Renstra BKD Tahun 2016-2021					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian Pada Tahun ke-				
			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)
1	Prosentase capaian kinerja pelayanan perangkat daerah		91	92	93	94	95	100	100	100	86,96	100	109,89	108,69	107,53	92,51	100
2	Capaian peningkatan kapasitas sumberdaya dan kedisiplinan aparatur		88	90	92	93	95	88,37	88,75	91,68	87,38	86,24	108,27	98,61	99,65	93,58	90,97

Berdasarkan Tabel 2.8 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen, secara umum sudah baik, kecuali Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur yang belum mencapai target karena keterbatasan anggaran. Namun capaian dari tahun ke tahun cenderung ada peningkatan.

## 2.2. KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- a.) Sasaran pelayanan perangkat daerah
- b.) Sasaran peningkatan kapasitas sumberdaya dan kedisiplinan aparatur

Sasaran peningkatan kapasitas sumberdaya dan kedisiplinan aparatur diukur dari :

1. Capaian peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur yang dicerminkan oleh prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim. Pada akhir tahun kelima Renstra telah tercapai sebesar 66,06% dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa Capaian kinerja pada indikator ini tidak mencapai target diakibatkan oleh adanya kebijakan Pemerintah terhadap Rasionalisasi Anggaran adanya Pandemi COVID 19
2. Capaian peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur yang dicerminkan oleh prosentase pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin. Capaian indikator ini pada tahun 2020 sebesar 99,85%, artinya baru 99,85% PNS yang tidak melanggar disiplin dibandingkan keseluruhan PNS. Penurunan ini disebabkan karena tingginya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin melalui Monitoring dan evaluasi Penegakan Disiplin ke daerah dan aplikasi E-Presence.
3. Capaian peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur yang dicerminkan oleh prosentase jumlah pejabat struktural yang menduduki jabatan sesuai dengan kotak jabatan yang ada. Capaian Indikator ini meningkat dengan adanya beberapa penyederhaan Birokrasi.

Gambaran kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2016 – 2020 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. 2.9

## Evaluasi Pencapaian Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2016-2020

No	Urusan dan Program Pembangunan	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi PD	Target IKK	Target Renstra BKD Tahun 2016-2021					Realisasi Capaian Tahun 2016-2021					Rasio Capaian Tahun ke-				
				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)
	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti diklatpim.		66,91	76,47	79,75	80	85,44	73,21	75,41	79,48	65,33	66,06	78,21	98,62	100,29	81,66	77,31
		prosentase pegawai yang tidak dijatuhi hukuman disiplin		99,95	99,80	99,80	99,80	99,80	99,79	99,96	99,97	99,91	99,85	100,13	100,16	100,17	100,11	100
		prosentase jumlah pejabat struktural.		91,64	92,52	97,90	97,90	99,16	91,06	90,88	95,09	96,91	92,82	95,51	98,23	97,13	98,98	93,60

Dalam upaya mencapai sasaran yang ditetapkan terdapat 6 (enam) program pembangunan yang dijalankan oleh BKPSDM Kabupaten Kebumen, yang terdiri 4 (empat) program non Urusan dan 2 (dua) program Urusan selama tahun 2016-2020. Jumlah Anggaran yang dialokasikan kepada BKD dalam periode 2016-2020, cenderung turun dengan rata-rata penurunan sebesar 8,61%. Dilihat dari komposisi belanja daerah yang dialokasikan ke BKPSDM Kabupaten Kebumen, Belanja Tidak Langsung rata-rata sebesar 7,21% dengan kecenderungan meningkat dan Belanja Langsung rata-rata sebesar 24,05% dengan kecenderungan menurun.

Capaian kinerja anggaran tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 2.3

Alokasi Anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2016-2020



Tabel. 2.10  
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2016-2020

Uraian ***)	Anggaran					Realisasi Anggaran					Persentase antara Realisasi dan Anggaran					Rerata Pertumbuhan	
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	510.000.000.00	580.135.000	570.922.000	467.915.000	602.371.000	486.792.477.00	554.651.948	545.245.844	448.124.347	549.351.810	95,4	95,61	95,50	93,80	91,19	10.644.268.600	524.343.487
Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	288.674.000	258.500.000	338.000.000	108.409.000	207.973.000	285.314.542	249.055.590	329.396.260	107.121.500	194.654.500	98,8	96,35	97,45	98,57	93,59	240.311.200	233.108.478
Program Pengembangan data/informasi	17.000.000	26.206.000	30.000.000	20.069.000	25.745.000	16.538.700	25.635.500	26.764.800	19.413.500	25.581.000	97,3	97,82	89,22	96,73	99,36	23.804.000	22.786.700
Program Pengembangan data/informasi/statistik daerah	8.000.000	25.000.000	20.000.000	18.746.000	19.804.000	7.647.500	23.785.000	19.969.400	18.471.400	19.786.250	95,6	95,14	99,85	98,54	99,91	18.310.000	17.931.910
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	2.092.340.000	1.368.497.000	3.355.000.000	941.686.000	6.386.127.000	1.996.969.309	1.338.169.564	3.308.162.819	898.064.742	6.313.338.148	95,4	97,78	98,60	92,38	98,86	2.697.162.500	2.636.635.441
Program Pendidikan Kedinasan	1.040.000.000	1.358.585.000	1.350.000.000	830.587.000	884.227.000	932.165.558	1.261.333.329	1.286.938.808	704.949.601	843.122.994	89,6	92,84	95,33	92,38	95,35	1.028.349.750	935.392.871
Program Peningkatan disiplin aparatur	45.000.000	42.800.000	40.000.000	24.616.000	59.412.000	38.909.550	39.214.689	37.415.522	24.470.589	58.832.000	86,5	91,62	93,54	99,41	99,02	42.957.000	40.356.707
Program fasilitasi pindah/purna tugas PNS	64.660.000	45.000.000	50.000.000	30.000.000	74.265.000	46.262.430	33.686.365	29.035.104	29.032.900	62.377.424	71,5	74,86	58,07	96,78	83,99	53.481.250	42.839.780
Program Pembinaan dan pengembangan aparatur	1.883.700.000	2.435.871.000	3.270.890.000	1.771.177.000	3.142.344.000	1.037.070.592	1.253.197.909	2.176.854.263	1.451.719.242	1.790.696.097	55,1	51,45	66,55	88,69	56,98	2.308.273.000	1.383.170.960

### 2.3. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Tantangan pembangunan lima tahun begitu kompleks, utamanya dari sisi kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, dua urusan penunjang yang memiliki peran vital dalam pengalokasian anggaran secara efisien dan efektif guna mencapai sasaran pembangunan yang ditetapkan dalam RPJMD. Ketercapaian pelayanan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

#### a.) Faktor Internal

##### Kekuatan (*Strength*)

- (1) Tersedianya Sumber Daya Manusia Aparatur yang kompeten;
- (2) Tersedianya sarana prasarana yang terkait dengan pengembangan *database* untuk mendukung kualitas informasi dan layanan data kepegawaian.
- (3) Meningkatnya efektifitas aplikasi SIMPEG dalam menunjang manajemen kepegawaian sehingga meningkatkan ketersediaan data dan informasi terkait kepegawaian.
- (4) Tersedianya aplikasi absensi elektronik E-precence yang dapat memantau tingkat kedisiplinan pegawai secara *real time*.
- (5) Tersedianya kebijakan internal terkait *reward* atau penghargaan pegawai terdisiplin yang berfungsi selain sebagai motivasi juga sebagai sarana dalam mengubah budaya kerja.
- (6) Adanya komitmen semua pihak untuk melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan terutama terkait dengan pelayanan manajemen kepegawaian yang berbasis kinerja dan *merit system*.
- (7) Adanya pengawasan intern (audit internal kepegawaian) oleh pimpinan secara rutinitas dalam pelaksanaan pelayanan manajemen kepegawaian.

- (8) Ketersediaan Indikator Kunci Kinerja (*Key Performance Indicator*) dan Penilaian Kinerja sebagai *tools* dalam penilaian kinerja pejabat JPT, administrator dan pengawas.

#### Kelemahan (*Weakness*)

- (1) Belum terintegrasinya sistem *database* kepegawaian antara *database* BKPSDM Kabupaten Kebumen dengan *database* Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- (2) Belum optimalnya pemanfaatan aplikasi SIMPEG sebagai penunjang manajemen kepegawaian.
- (3) Kurangnya monitoring dan evaluasi terhadap kompetensi masing-masing individu pegawai.
- (4) Terbatasnya kesempatan peningkatan pendidikan dan pelatihan fungsional dan teknis.
- (5) Terbatasnya sarana dan prasarana penyelenggaraan diklat.

#### b.) Faktor Eksternal

##### Peluang (*Opportunity*)

- (1) Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Perubahan mental/ perilaku aparatur yang diharapkan dapat mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif guna mewujudkan birokrasi yang bersih, akuntabel, efektif dan efisien serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.
- (3) Perkembangan teknologi dan informatika membuka peluang bagi organisasi dalam mengembangkan sistem informasi guna mewujudkan adanya integrasi data. Selain hal tersebut, juga dapat mengembangkan inovasi pelayanan berbasis TIK.

- (4) Banyaknya kerjasama dengan pihak ketiga terkait pelayanan di BKPSDM. Hal ini diindikasikan melalui adanya pola kemitraan dalam penyelenggaraan diklat. Selain itu, adanya penawaran dalam pengiriman peserta diklat maupun fasilitasi penyelesaian administrasi kepegawaian, seperti SI SEMAR dalam penyelesaian KP, Pensiun secara *paperless* dan Kartu Kepegawaian secara Online

#### Ancaman (*Threat*)

- (1) Optimalisasi penerapan sistem merit dalam manajemen ASN

Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN pada BKPSDM Kabupaten Kebumen masih terdapat beberapa hal yang belum dilaksanakan diantaranya menyusun kebijakan terkait pola karier, membangun *talent pool*, melakukan analisis kesenjangan kinerja, menyusun program pengembangan karir melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai, program *coaching*, *counseling* dan *mentoring*, pelaksanaan penilaian kinerja yang obyektif dan terukur secara berkala, serta pembangunan *assessment center*.

- (2) Penempatan ASN sesuai dengan kompetensi

Salah satu tantangan ke depan yaitu penempatan Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu minimnya minat pegawai dalam jabatan fungsional dan adanya pengaruh politisasi dalam penempatan ASN.

- (3) Peningkatan pengelolaan database kepegawaian yang terintegrasi

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang demikian pesat serta potensi pemanfaatannya secara luas, membuka peluang bagi pengaksesan, pengelolaan, dan pendayagunaan informasi dalam volume yang besar secara cepat dan akurat. Bahwa

pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang terintegrasi dalam proses pemerintahan (*e-government*) akan meningkatkan efisiensi, efektifitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya dibidang kepegawaian.

(4) Tingkat profesionalitas ASN

Sebagai salah satu yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu mewujudkan ASN yang professional. Keterbatasan anggaran maupun akses dalam memperoleh pengembangan kompetensi pelatihan, terutama di masa pandemi Covid-19 ini, menyebabkan nilai indeks profesionalitas ASN dalam aspek pengembangan kompetensi masih rendah.

(5) Peran sosial media sebagai kontrol eksternal masyarakat secara langsung terhadap tuntutan perbaikan kinerja, pelayanan publik serta pemerintah yang baik dan bersih.

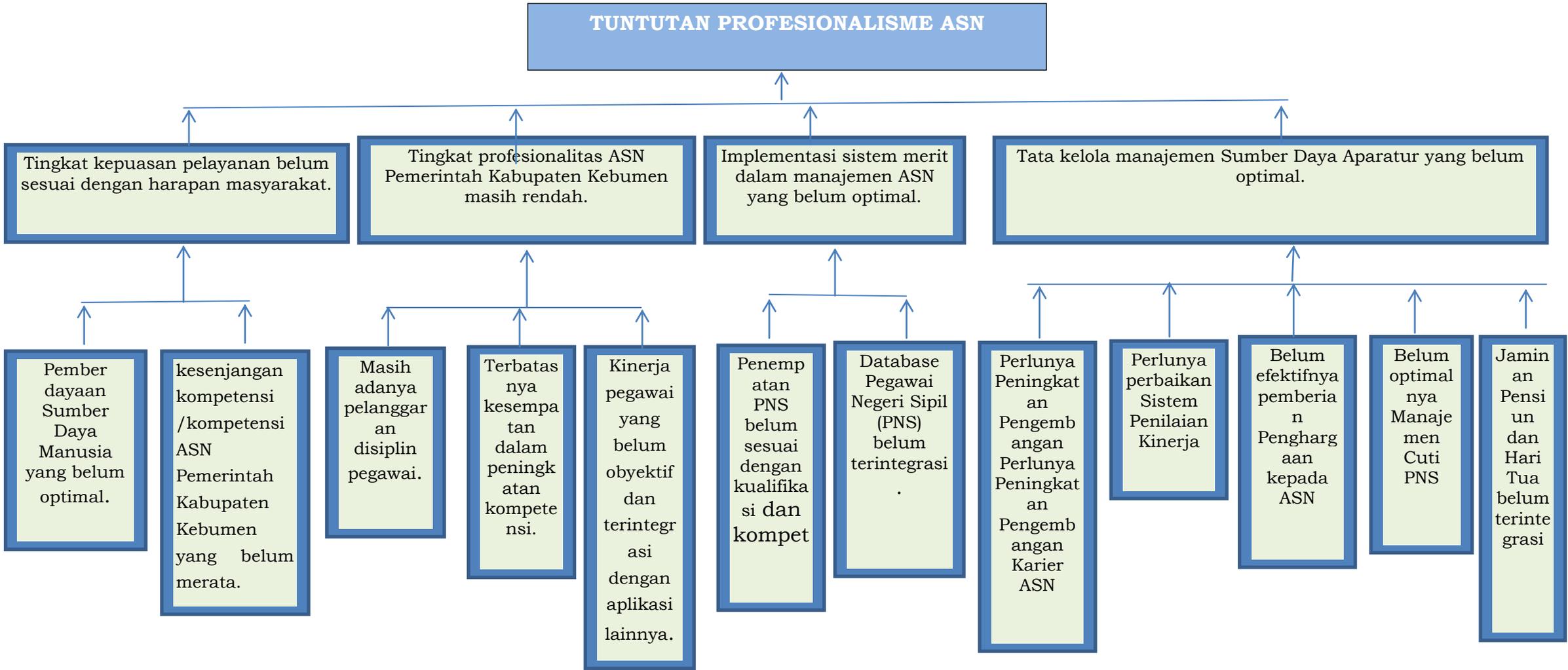
### **BAB III**

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

### **3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH**

Permasalahan pembangunan merupakan penyebab terjadinya kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan serta antara apa yang ingin di capai di masa datang dengan konsisi riil saat perencanaan dibuat. Sebagaimana tujuan RPJMN 2020-2025, perubahan reformasi birokrasi bidang kepegawaian yaitu membentuk ASN sebagai *human capital* yang mempunyai keunggulan dan daya saing. Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 sebagaimana yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 adalah pengelolaan Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Berdasarkan arah tujuan tersebut, berikut ini merupakan hasil rumusan permasalahan yang telah diidentifikasi berdasarkan data kesenjangan (*gap*) antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang di rencanakan, kemudian rumusan permasalahan tersebut dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah. Rumusan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :



Tabel 3.1.  
Pemetaan Masalah untuk Penentuan Prioritas  
dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Tingkat kepuasan pelayanan belum sesuai dengan harapan masyarakat.	Belum optimalnya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	Masih rendahnya budaya kerja yang terbentuk dari pola pikir/ <i>mindset</i> ASN sebagai pelayan masyarakat sehingga tingkat kinerja pelayanan masih kurang.
			Proses sosialisasi dan internalisasi yang belum optimal.
		Adanya kesenjangan kompetensi ASN yang belum merata di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen	Belum adanya program praktik kerja dan pertukaran pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan.
2.	Tingkat profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Kebumen masih rendah.	Masih adanya pelanggaran disiplin pegawai.	Kurangnya pemahaman atas hak, kewajiban dan larangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
			Kurangnya ketegasan dan pemberian sanksi dari atasan langsung apabila bawahan melakukan pelanggaran.
		Terbatasnya kesempatan dalam peningkatan	Minimnya alokasi anggaran pengembangan kapasitas sumber daya aparatur melalui

		kompetensi.	pelaksanaan diklat teknis maupun fungsional.
			Penyesuaian perubahan pola pembelajaran di masa Pandemi Covid19.
		Kinerja pegawai yang belum obyektif dan terintegrasi dengan aplikasi lainnya.	Belum optimalnya pemanfaatan penilaian kinerja dalam persyaratan dokumen kepegawaian, seperti diklat, Penggunaan Gelar, dan lain-lain.
			Pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi penilaian kinerja belum optimal.
3.	Implementasi sistem merit dalam manajemen ASN yang belum optimal.	Belum ada kesesuaian dalam Penempatan PNS dengan kualifikasi dan kompetensi	Belum adanya kebijakan terkait pola karier dan <i>talent pool</i> sehingga rotasi dan mutasi belum sepenuhnya dengan cara <i>talent mapping</i> .
			Belum menetapkan kelompok rencana suksesi pada setiap tahunnya dalam rangka promosi, rotasi dan mutasi ASN.
			Rendahnya minat PNS dalam jabatan fungsional.
			Penataan ASN yang belum merata.
			Pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka mengalami kendala dalam penerbitan ijin

			<p>rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) yang terlalu lama. Hal tersebut menyebabkan kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama berlangsung cukup lama.</p> <p>Belum terbangunnya <i>assessment center</i>, sehingga <i>assessment test</i> bagi pejabat harus diselenggarakan dengan kerjasama pihak ketiga.</p>
			<p><i>Assesment Test</i> belum menyeluruh ke semua pegawai. Tes dilaksanakan hanya bagi JPT pada setiap tahun dalam proses seleksi terbuka pengisian JPT, sedangkan bagi Administrator, Pengawas dan sebagian Pelaksana terakhir dilaksanakan pada tahun 2018.</p> <p>Jumlah ASN yang mengalami <i>minus growth</i>, dimana jumlah PNS yang pensiun lebih banyak dibanding penambahan ASN. Pelaksanaan rekrutmen Seleksi ASN (baik CPNS maupun PPPK) tergantung pada kebijakan pusat.</p>
		Belum terintegrasi Database Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Belum terbangunnya Sistem Informasi Kepegawaian yang

			mengintegrasikan seluruh data mutasi/ Pengembangan PNS.
4	Tata kelola manajemen Sumber Daya Aparatur yang belum optimal.	Perlunya Peningkatan Pengembangan Karier ASN	Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi yang belum ditetapkan oleh PPK dan belum terintegrasi dengan SAPK/ SIASN.
		Perlunya perbaikan Sistem Penilaian Kinerja	Belum adanya tindak lanjut terhadap hasil penilaian kinerja.
		Belum efektifnya pemberian Penghargaan kepada ASN	Belum efektifnya pemberian penghargaan berupa tanda kehormatan bagi pegawai ASN , KP istimewa bagi PNS, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi bagi ASN, kesempatan menghadiri acara resmi dan/ atau acara kenegaraan bagi ASN dan belum terintegrasi dalam SAPK/ SIASN.
		Belum optimalnya Manajemen Cuti PNS	Belum optimalnya penggunaan aplikasi dalam pelayanan cuti yang terintegrasi dengan SIMPEG maupun SAPK/ SIASN.
		Belum terintegrasi Jaminan Pensiun dan Hari Tua	Belum optimalnya pemberian hak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua memanfaatkan aplikasi yang terintegrasi secara menyeluruh dengan

			sistem dan teknologi informasi kepegawaian instansi serta SIASN.
--	--	--	------------------------------------------------------------------

Selain permasalahan di atas, BKPSDM Kabupaten Kebumen juga menghadapi tekanan dan tuntutan dari seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*) untuk mewujudkan suatu manajemen kepegawaian yang lebih berkualitas.

### **3.2. TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH TERPILIH**

Visi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Kebumen terpilih periode tahun 2021-2026 yaitu:

**“ Mewujudkan Kabupaten Kebumen Semakin Sejahtera, Mandiri, Berakhlak Bersama Rakyat”.**

Sedangkan misi Bupati Kebumen Tahun 2021-2026 yaitu :

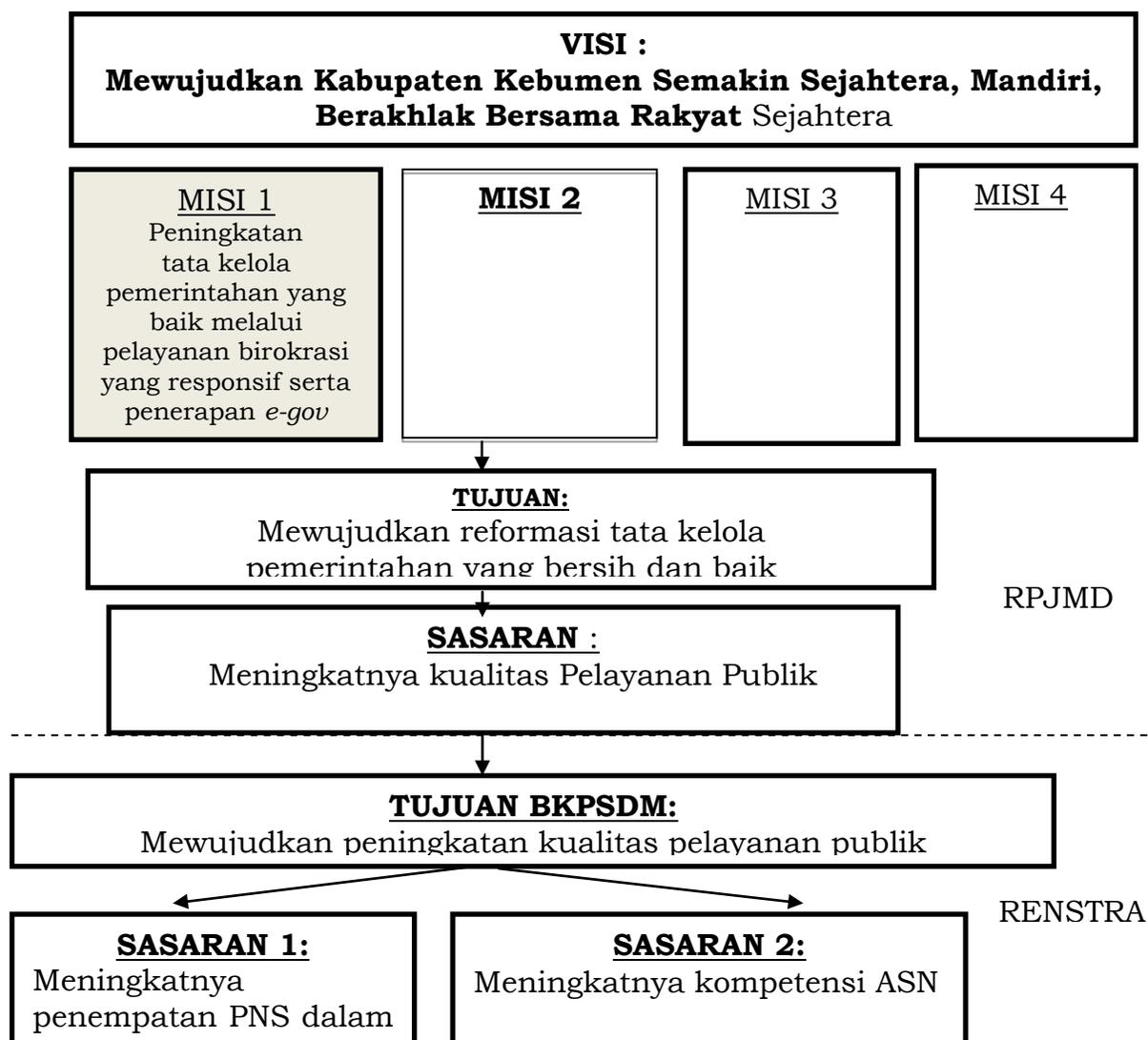
1. Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan *e-gov* dan *open-gov* terintegrasi;
2. Peningkatan aksesibilitas dan kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan dan kebutuhan dasar lainnya;
3. Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam, pariwisata dan kearifan lokal yang berbasiskan agrobisnis dan ekonomi kerakyatan;
4. Peningkatan kualitas dan kuantitas infrastruktur yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan;
5. Mewujudkan masyarakat yang rukun, berbudaya dan bermartabat;

Dari kelima Misi Bupati Kebumen Tahun 2021-2026 tersebut di atas, Misi yang terkait dengan tugas, pokok, dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen adalah misi yang ke-1 yaitu : “ Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan *e-gov* dan *open-gov* terintegrasi dengan jalan menciptakan kualitas pelayanan publik, sistem

kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah daerah yang bersih, efisien, efektif, profesional, transparan dan akuntabel, yang didukung dengan sistem pengawasan yang efektif guna menekan perilaku korupsi, kolusi serta meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pendalaman agama”

Misi ini diarahkan untuk “Mewujudkan reformasi tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik ( *clean good governance* )” dengan sasaran utamanya adalah “Meningkatnya kualitas pelayanan publik dan Meningkatnya akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah”.

Hubungan visi, misi Bupati dan Wakil Bupati Kebumen terpilih periode 2021-2026 dengan Renstra BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3.1. Bagan keterkaitan visi, misi, tujuan RPJMD dengan tujuan PD

Melihat dari gambar 3.1. dapat dijelaskan bahwa Renstra BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 merupakan penjabaran dari RPJMD Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 yang telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2021. Misi yang menjadi acuan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 yaitu misi ke-1 (satu), **“Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan e-gov dan open-gov terintegrasi”**.

Reformasi birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan agar berjalan dengan efektif dan efisien.

Reformasi birokrasi dilaksanakan guna mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), sehingga pembangunan nasional di segala bidang dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Salah satunya sistem penyelenggaraan pemerintahan yang menyangkut pada aspek sumber daya manusia aparatur. Manajemen sumber daya aparatur yang harus dibenahi dan diperbaharui yaitu menciptakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional dan bermartabat melalui tata kelola manajemen ASN yang baik berdasarkan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK). Salah satu kunci bagi keberhasilan pemerintah dalam memberikan pelayanan publik, yaitu adanya ASN yang profesional dan kompeten. Dengan kata lain, adanya ASN yang kompeten, organisasi pemerintah dapat melakukan kegiatan pelayanan publik secara lebih efektif, efisien, dan punya daya saing.

Program Unggulan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Program Unggulan Kepala Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 yang dilaksanakan BKPSDM Kabupaten Kebumen pada Misi ke 1 yaitu **Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan e-gov dan open-gov terintegrasi**

diantaranya Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Pemerintahan dan Peningkatan Kesejahteraan Pegawai adalah dengan jalan menciptakan kualitas pelayanan publik, sistem kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah daerah yang bersih, efisien, efektif, profesional, transparan dan akuntabel, yang didukung dengan sistem pengawasan yang efektif guna menekan perilaku korupsi, kolusi serta meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pendalaman agama, mendukung program Unggulan Kepala Daerah yaitu: Strategi Perbaikan sistem dan manajemen sumber daya aparatur serta peningkatan kapasitas dan kualitas aparatur menjadi prioritas kedua dalam mewujudkan reformasi birokrasi. Hal ini ditujukan untuk mewujudkan Meningkatnya kualitas Pelayanan Publik dalam kurun waktu 5 tahun 2021-2026 Yaitu:

- a. Program Kepegawaian Daerah;
- b. Pogram Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Untuk mendukung Visi Misi tersebut BKPSDM Kabupaten Kebumen dapat melaksanakan Visi Misi Bupati Kebumen periode 2021-2026.

Sedang faktor pendukung dan penghambat adalah sebagai berikut :

- a. Faktor pendukung :

Faktor yang mendukung ketercapaian visi misi adalah sebagai berikut :

1. Adanya SDM yang cakap dan professional
2. Dukungan regulasi yang ada.
3. Sarana dan Prasarana yang mencukupi.

- b. Faktor Penghambat

Faktor yang menghambat untuk pencapaian Visi Misi adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan penguasaan IT.
2. Terbatasnya Anggaran yang ada
3. Tuntutan Tehnologi dan

### **3.3. TELAAHAN RENSTRA BKN DAN BKD PROVINSI JAWA TENGAH**

Renstra BKPSDM Kabupaten Kebumen harus disinkronkan dan sinergi dengan Renstra Badan Kepegawaian yang berada di level atasnya, seperti Renstra Badan Kepegawaian Negara dan Renstra BKD Propinsi Jawa Tengah. Sebagaimana yang tercantum dalam Renstra BKN Tahun 2020-2024, BKN mempunyai visi yaitu Mewujudkan pengelola ASN yang profesional dan berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Profesional artinya, (a) pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan maksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, (b) pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik.

Hal tersebut sejalan dengan tujuan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 yaitu terwujudnya penyelenggaraan sistem merit dalam manajemen ASN dengan salah satu sasaran distribusi penempatan PNS dalam jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi guna mewujudkan ASN yang professional dan bermartabat.

Menilik hal tersebut, pengelolaan manajemen ASN berbasis system merit untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, professional, bebas, bersih dan berintegritas menjadi faktor yang penting. Hal tersebut sejalan dengan dan sinergi dengan sasaran dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021-

2026, yaitu meningkatnya profesionalitas ASN yang ditunjang dengan kualitas kualifikasi, kompetensi, kinerja dan integritas yang tinggi.

a. Faktor Pendorong

1. Regulasi yang harus dilaksanakan secara terpusat oleh Pemerintah Daerah
2. Tuntutan Perubahan dalam Reformasi Birokrasi

b. Faktor Penghambat

1. Ketersediaan SDM Aparatur pada jabatan yang dibutuhkan masih banyak yang belum sesuai dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan
2. Kesiapan Pemerintah Daerah belum selaras dengan Tuntutan perubahan yang direncanakan oleh Pemerintah Pusat.

### **3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS**

Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kebumen dan Sesuai dengan Peraturan Bupati Nomor 83 tahun 2016 BKPPD Kabupaten Kebumen mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah untuk penyelenggaraan pemerintahan dibidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan. Sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi tersebut, BKPSDM Kabupaten Kebumen tidak ada hubungan yang cukup signifikan terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW).

Dukungan terhadap KLHS BKPSDM Kabupaten Kebumen yang tertuang dalam Renstra tahun 2021-2026 mendukung keterlaksanaan dokumen KLHS Kabupaten Kebumen 2021-2026 yang didalamnya mencakup indikator tujuan dan sasaran SDGs. BKPSDM mendukung tujuan ke 16 yaitu Perdamaian, Keadilan Dan Kelembagaan Yang Kokoh dengan Indikator Menjamin pengambilan keputusan yang responsif, inklusif, partisipatif dan representatif di setiap tingkatan. Selain itu

mendukung tujuan ke 17 Mengurangi Kesenjangan Intra Dan Antar Negara Pada tahun 2030 dengan mengandalkan inisiatif yang sudah ada, untuk mengembangkan pengukuran atas kemajuan pembangunan berkelanjutan yang melengkapi Produk Domestik Bruto, dan mendukung pengembangan kapasitas statistik di negara berkembang. Selain itu guna menjamin pengambilan keputusan yang responsif, inklusif, partisipatif dan representatif di setiap tingkatan, indikator SDGs adalah Persentase perempuan pada jabatan eselon I,II,III, IV dan V.

Faktor pendorong dan penghambat dukungan terhadap KLHs adalah sebagai berikut :

a. Faktor pendorong

- (1) Adanya program dan kegiatan yang bersinggungan langsung dengan sasaran SDGs
- (2) Program tersebut sudah dilaksanakan sejak tahun 2015 sehingga memudahkan dalam pencapaiannya;
- (3) Adanya dorongan dari pemerintah pusat dan propinsi dalam sinkronisasi program dari kementrian kepada daerah;

b. Faktor penghambat

- (1) Kapasitas fiskal Kabupaten Kebumen yang tidak teralu tinggi menyebabkan terhambatnya capaian sasaran SDGs
- (2) Perekonomian dan pengangguran menambah pemerintah daerah dalam pencapaian SDGs;

### **3.5. PENENTUAN ISU STRATEGIS**

Analisis isu-isu strategis merupakan bagian penting dan sangat menentukan dalam proses penyusunan rencana pembangunan daerah untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya. Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis meningkatkan akseptabilitas prioritas pembangunan, dapat dioperasionalkan dan secara moral serta

etika birokratis dapat dipertanggungjawabkan dan menjawab persoalan nyata yang dihadapi dalam pembangunan.

Isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Perangkat Daerah adalah kondisi yang menjadi perhatian dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi Perangkat Daerah di masa datang. Suatu kondisi/ kejadian yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang.

Salah satu isu strategis Pemerintah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 yaitu Peningkatan Pembangunan Sumberdaya Manusia yang Berkualitas. Merujuk pada hal tersebut Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen mempunyai isu strategis yang dihadapi pada Tahun 2021-2026 guna mendukung isu strategis daerah tersebut, yaitu:

1. Tata kelola Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.

Manajemen ASN bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, memiliki integritas, professional, netral dan bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik kolusi, korupsi dan nepotisme. Oleh karena itu, pengelolaan manajemen ASN haruslah sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Tata kelola manajemen sumber daya manusia aparatur terdiri dari 18 elemen, dimulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN, pengadaan, pola karier, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, penghargaan hingga pensiun dan perlindungan bagi ASN. Hal ini juga untuk mendukung terwujudnya sistem merit dalam manajemen ASN.

2. Profesionalitas ASN.

Kualitas Pelayanan kepada masyarakat sangatlah ditunjang adanya ASN yang professional, bermartabat dan berintegritas tinggi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat profesionalitas ASN, antara lain tingkat kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Pengembangan kompetensi menjadi faktor paling rendah, apalagi sejak masa pandemi Covid-19 ada kebijakan refocusing anggaran serta perubahan pola pembelajaran dari *classical* menjadi daring dan/ atau *blended learning*. Sehingga diperlukan inovasi dan upaya dalam peningkatan profesionalitas ASN, khususnya pengembangan kompetensi.

3. Terintegrasi SIMPEG dengan SIASN

Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) adalah sebuah sistem yang digunakan untuk mengintegrasikan data ASN secara nasional meliputi seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah Daerah (SIMPEG) untuk mendukung program BKN, Satu Data ASN. Tujuan program layanan SIASN adalah untuk memperbaiki kualitas data ASN, khususnya menyangkut layanan manajemen kepegawaian. Melalui SIASN, setiap ASN dapat memantau progres layanan kepegawaiannya dengan menerima notifikasi via MySAPK atau email. SIASN juga sudah menerapkan *digital signature* sehingga proses layanan pengusulan kepegawaian tidak memakan waktu yang lama dan berbasis *paperless*. Dari aspek implementasi dan pengawasan sistem merit, ada dua sasaran pembangunan SIASN, yaitu:

1. Menginternalisasi target tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel melalui implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) sesuai dengan Perpres 95/2018, khususnya tentang satu data ASN atau integrasi data ASN yang dimandatkan kepada BKN.

2. sistem ini akan digunakan untuk fokus pada penegakan hukum dan reformasi birokrasi dalam Strategi Nasional Pencegahan Korupsi (Stranas PK) sesuai Perpres 54/2018. SIASN akan dimanfaatkan untuk transparansi pengisian jabatan di lingkup instansi pusat dan daerah.
4. Pengembangan Karir PNS dan Merit Sistem  
Pengembangan Karir PNS dan Merit Sistem yang ada saat ini mengacu pada Permenpan RB Nomor 22 tahun 2021, tentang Pola Karier PNS. Pola Karier yang ada memberikan kesempatan yang lebih luas dan terbuka pada PNS untuk berkarier pada jabatan lainnya yang lebih tinggi baik vertical, horizontal dan diagonal sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh PNS tersebut. Guna merespon hal tersebut BKPSDM kabupaten Kebumen perlu menyiapkan beberapa role antara lain :
  1. Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;
  2. Seleksi Terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ( JPT Pratama )
  3. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi; dalam hal ini Pemetaan Kompetensi bagi PNS yang menduduki jabatan Pelaksana, Jabatan Fungsional, Pengawas dan Administrator agar dapat dikembangkan dan ditempatkan sesuai dengan Kompetensi yang dimiliki,
  4. Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;
  5. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;
  6. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;
  7. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja;

5. Pengembangan Kompetensi Teknis, Manajerial dan Fungsional, dengan :
  1. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;
  2. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan; dan Peningkatan kapasitas bagi semua PNS paling kurang 20 JP dalam setahun, guna meningkatkan kecakapan bekerja dan dalam upaya mendukung Indeks Profesionalitas ASN.
  3. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai;
  4. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring;

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 Tujuan Jangka Menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi Kepala Daerah terpilih serta menjadi pedoman untuk perumusan sasaran dan strateginya. Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia disini juga selaras dengan sasaran Kepala Daerah terpilih, yaitu mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik, dengan indikator Indeks Kepuasan Masyarakat.

Untuk itu telah dirumuskan bahwa tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik, sedangkan indikatornya adalah Indeks Kepuasan Masyarakat.

#### **4.2. Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah**

Selanjutnya, sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

1. Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi, dengan indikator kinerjanya adalah Persentase penempatan PNS dalam Jabatan
2. Meningkatnya kompetensi ASN dengan indikator kinerja adalah Persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural.

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia beserta indikator kinerjanya disajikan dalam Tabel T-C.25 sebagaimana berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKPSDM**  
**Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026**

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan/Sasaran	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja Sasaran pada tahun ke					Kondisi Akhir
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik		Indeks Kepuasan Masyarakat	indeks	81,97	82,50	83,00	84,00	85,00	85,50	86,00	86,00
	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	%	73,06	89,00	90,00	91,00	92,00	93,00	93,99	93,99
	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	%	65,66	68,09	70,04	72,08	73,18	75,09	77,21	77,21

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

#### **A. Strategi dan Arah Kebijakan**

Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen mengemban Misi 1 yaitu Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif dengan tujuan demi terwujudnya reformasi dan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik (*clean and good governance*). Tujuannya adalah Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik dengan sasaran adalah Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dan Meningkatnya kompetensi ASN.

Strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen tahun 2022 sebagai Pengelolaan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain :

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN; dengan langkah strategisnya antara lain Menyusun Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN, Mengkoordinasikan Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian ASN, Mengelola Sistem Informasi Kepegawaian
2. Mutasi dan Promosi ASN; dengan langkah strategisnya adalah Melaksanakan Pengelolaan Mutasi ASN dan melaksanakan Pengelolaan Promosi ASN
3. Pengembangan Kompetensi ASN; dengan langkah strategisnya adalah Melaksanakan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dan Memfasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur; dengan langkah strategisnya adalah melaksanakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dan melaksanakan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

5. Pengembangan Kompetensi Teknis; dengan langkah strategisnya Menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
6. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional; dengan langkah strategisnya adalah Menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

Rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang, yaitu dari Tabel 5.1.

**Tabel 5.1.**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan**

VISI : Mewujudkan Kabupaten Kebumen semakin sejahtera, Mandiri, Berakhlak Bersama Rakyat			
MISI I : Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta Penerapan e-Gov dan Open-Gov Terintegrasi			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	1.Peningkatan kualitas sistem administrasi kepegawaian 2. Pengembangan Teknologi Informasi Kepegawaian	1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN a. Menyusun Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN b. Mengkoordinasikan Pelaksanaan

			<p>Administrasi Pemberhentian ASN c. Mengelola Sistem Informasi Kepegawaian</p> <p>2. Mutasi dan Promosi ASN a. Melaksanakan Pengelolaan Mutasi ASN b. Melaksanakan Pengelolaan Promosi ASN</p> <p>3. Pengembangan Kompetensi ASN a. Melaksanakan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN b. Memfasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional</p> <p>4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur a. Melaksanakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur b. Mengevaluasi Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Meningkatnya kompetensi ASN</p>	<p>Pengembangan Kompetensi ASN</p>	<p>5. Pengembangan Kompetensi Teknis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum</li> </ul> <p>6. Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan prajabatan</li> </ul>
--	------------------------------------	------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, DAN PENDANAAN INDIKATIF**

Tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen sebagai tindak lanjut dan implementasi serta penjabaran dari kebijakan Pemerintah Kabupaten Kebumen di bidang Peningkatan Sumber Daya Manusia baik aparatur pemerintah daerah maupun masyarakat luas, hanya akan dapat dicapai apabila dilakukan penyusunan perencanaan strategis yang tepat.

#### **A. Program, Kegiatan dan Indikator Kinerja**

Sebagai implementasi dari visi dan misi serta pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen, dengan mengacu pada Permendagri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah serta RPJMD Pemerintah Kabupaten Kebumen, maka proses pembangunan di bidang kepegawaian atau peningkatan sumber daya manusia Pemerintah Daerah dilaksanakan melalui program-program dan kegiatan yang meliputi 3 (tiga) Program, 12 Kegiatan dan 29 (dua puluh sembilan) sub kegiatan sebagai berikut :

##### **1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten**

**Kebumen/Kota dengan Indikator Kinerja Program :**

**Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah,  
dengan Kegiatan :**

**a. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja  
Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan :**

**- Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah**

**b. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dengan Sub  
Kegiatan :**

**- Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;**

**- Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi**

Keuangan SKPD

- c. Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan :
  - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
  - Penyediaan Bahan Logistik Kantor
  - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
  - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
  - Penyediaan Bahan/Material
  - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- d. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan Sub Kegiatan :
  - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
  - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
  - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- e. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan Sub Kegiatan :
  - Penyediaan Jasa Surat Menyurat
  - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
  - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- f. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan Sub Kegiatan :
  - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
  - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
  - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

2. Program Kepegawaian Daerah, dengan kegiatan :
  - a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, dengan Sub Kegiatan :
    - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
    - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
    - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
  - b. Mutasi dan Promosi ASN, dengan Sub Kegiatan :
    - Pengelolaan Mutasi ASN
    - Pengelolaan Promosi ASN
  - c. Pengembangan Kompetensi ASN, dengan Sub Kegiatan :
    - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
    - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
  - d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dengan Sub Kegiatan :
    - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
    - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan Kegiatan :
  - a. Pengembangan Kompetensi Teknis, dengan Sub Kegiatan :
    - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
  - b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dengan Sub Kegiatan :
    - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

## B. Kegiatan dan Sub Kegiatan

Dari program yang telah ditetapkan maka selanjutnya diimplementasikan dalam bentuk rencana kerja atau kegiatan di masing-masing bidang sebagai berikut :

### 1. Sekretariat

- 1) Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan :
  - Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
  - Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- 2) Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan :
  - Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN;
  - Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
- 3) Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan Sub Kegiatan :
  - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
  - Penyediaan Bahan Logistik Kantor
  - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
  - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
  - Penyediaan Bahan/Material
  - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- 4) Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan Sub Kegiatan :
  - Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
  - Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
  - Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
- 5) Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan Sub Kegiatan :
  - Penyediaan Jasa Surat Menyurat
  - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

- Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
  - 6) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan Sub Kegiatan :
    - Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
    - Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
    - Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
2. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
- 1) Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dengan Sub Kegiatan :
    - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
    - Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
3. Bidang Mutasi
- 1) Mutasi dan Promosi ASN, dengan Sub Kegiatan :
    - Pengelolaan Mutasi ASN
    - Pengelolaan Promosi ASN
4. Bidang Diklat
- 1) Pengembangan Kompetensi Teknis, dengan Sub Kegiatan:
    - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
  - 2) Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dengan Sub Kegiatan :
    - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

5. Bidang Pengembangan dan Informasi Kepegawaian

- 1) Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, dengan Sub Kegiatan :
  - Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
  - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
  - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- 2) Pengembangan Kompetensi ASN, dengan Sub Kegiatan :
  - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
  - Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

C. Indikator Kinerja dan Pendanaan Indikatif

Untuk mengukur tingkat capaian kinerja dari pelaksanaan program dan kegiatan guna mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan, maka perlu adanya indikator kinerja dari setiap sasaran strategis serta program/kegiatan yang akan dilaksanakan.

Sebagai indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan sasaran strategis serta program/kegiatan/sub kegiatan yang direncanakan, maka telah ditetapkan indikator dari masing-masing sasaran strategis serta pendanaan indikatif dari masing-masing kegiatan untuk lima tahun mendatang sebagaimana Tabel 6.1 berikut ini.

RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi	
						Tahun-1 (2022)		Tahun-2 (2023)		Tahun-3 (2024)		Tahun-4 (2025)		Tahun-5 (2026)		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target			Rp
Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik				Indeks Kepuasan Masyarakat	82,50 Indeks	83,00 Indeks		84,00 Indeks		85,00 Indeks		85,50 Indeks		86,00 Indeks					
	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi			Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	89,00%	90,00%		91,00%		92%		93%		93,99%					
		5.01.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100 %	100 % 9,547,747,000	100 %	10,261,489,000	100 %	9,794,038,000	100 %	9,035,879,000	100 %	9,187,539,000	100 %	0			
		5.01.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang tersusun	10 dokumen	10 dokumen 40,000,000	8 dokumen	40,400,000	8 dokumen	41,525,000	10 dokumen	39,678,000	10 dokumen	40,867,000	46 dokumen	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		

RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi	
						Tahun-1 (2022)		Tahun-2 (2023)		Tahun-3 (2024)		Tahun-4 (2025)		Tahun-5 (2026)		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target			Rp
		5.01.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah bulan administrasi keuangan perangkat daerah	12 bulan	12 bulan	9,047,647,000	12 bulan	9,176,757,000	12 bulan	9,319,973,000	12 bulan	8,468,350,000	12 bulan	8,615,918,000	12 bulan	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
		5.01.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah bulan penyediaan administrasi umum Perangkat Daerah	6 Bulan	6 Bulan	166,200,000	6 Bulan	128,041,000	6 Bulan	121,548,000	6 Bulan	125,285,000	6 Bulan	129,134,000	6 Bulan	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
		5.01.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah unit barang milik daerah yang diadakan	1 unit	1 unit	47,000,000	27 unit	595,000,000	1 unit	24,200,000	29 unit	107,000,000	8 unit	97,000,000	65 unit	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
		5.03.02	<b>PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan</b>	89,00 %	90,00 %	1,859,750,000	91,00 %	2,800,630,000	92,00 %	3,132,309,000	93,00 %	3,464,728,000	93,99 %	3,697,910,000	93,99 %	0		
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1 kegiatan	3 kegiatan	1,108,000,000	3 kegiatan	1,606,500,000	3 kegiatan	1,911,045,000	3 kegiatan	2,114,636,000	3 kegiatan	2,318,275,000	3 kegiatan	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	

RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi	
						Tahun-1 (2022)		Tahun-2 (2023)		Tahun-3 (2024)		Tahun-4 (2025)		Tahun-5 (2026)		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	TARGET			Rp
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	jumlah kegiatan Mutasi dan promosi yang dilaksanakan	2 kegiatan	2 kegiatan	466,750,000	2 kegiatan	593,000,000	2 kegiatan	600,290,000	2 kegiatan	707,798,000	2 kegiatan	715,533,000	2 kegiatan	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang meningkatkan Kompetensinya	2 kegiatan	2 kegiatan	65,000,000	2 kegiatan	73,000,000	2 kegiatan	77,000,000	2 kegiatan	82,000,000	2 kegiatan	87,000,000	2 kegiatan	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2 kegiatan	2 kegiatan	220,000,000	2 kegiatan	528,130,000	2 kegiatan	543,974,000	2 kegiatan	560,294,000	2 kegiatan	577,102,000	2 kegiatan	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
	Meningkatnya kompetensi ASN			Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	68,09%	70,04%		72,08%		73,18%		75,09%		77,21%		77,21%			
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	68,09 %	70,04 %	3,499,000,000	72,08 %	5,200,000,000	73,18 %	5,395,000,000	75,09 %	5,565,000,000	77,21 %	5,755,000,000	77,21 %	0		

RENSTRA Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan											Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi	
						Tahun-1 (2022)		Tahun-2 (2023)		Tahun-3 (2024)		Tahun-4 (2025)		Tahun-5 (2026)		Kondisi Kinerja pada Akhir Periode Renstra Perangkat Daerah			
						Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target			Rp
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Pengembangan Kompetensi Teknis	5 kegiatan	6 kegiatan	450,000,000	14 kegiatan	520,000,000	15 kegiatan	600,000,000	15 kegiatan	650,000,000	23 kegiatan	700,000,000	78 kegiatan	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	5 Jenis	5 Jenis	3,049,000,000	5 Jenis	4,680,000,000	4 Jenis	4,795,000,000	5 Jenis	4,915,000,000	5 Jenis	5,055,000,000	29 Jenis	0	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	

## BAB VII

### KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen tahun 2021-2026 merupakan serangkaian upaya untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang mengacu pada indikator kinerja yang telah ditetapkan bersama. Disitu terkandung komitmen bersama untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Kebumen tahun 2021-2026.

Indikator kinerja yang mengacu pada tujuan dan sasaran daerah (RPJMD Kabupaten Kebumen) meliputi :

1. Tujuan Daerah :  
Terwujudnya reformasi Tata Kelola Pemerintahan yang bersih dan baik (*clean and good governance*)
2. Indikator Tujuan Daerah :  
Indeks Reformasi birokrasi
3. Sasaran Daerah :
  - a. Meningkatnya kualitas pelayanan publik
  - b. Terwujudnya birokrasi bersih dan akuntabel
  - c. Terwujudnya birokrasi yang kapabel
4. Indikator Kinerja Utama (IKU) OPD
  - a. Prosentase penempatan PNS dalam Jabatan
  - b. Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural
5. Rumusan Perhitungan
  - a. Prosentase penempatan PNS dalam Jabatan  
*Jumlah PNS yang telah mendapatkan jabatan yang sesuai dibagi total seluruh PNS yang ada x 100%*
  - b. Persentase JPT, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas yang mengikuti pelatihan struktural kepemimpinan  
*Jumlah JPT, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas yang mengikuti pelatihan struktural kepemimpinan dibagi seluruh JPT, Jabatan administrator dan Jabatan pengawas yang terisi x 100%*

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen mempunyai 2 (dua) indikator kinerja sasaran RPJMD yang terdiri dari 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPPD 2021-2026 yaitu :

1. Persentase penempatan PNS dalam Jabatan
2. Persentase pejabat struktural ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural.

Adapun Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini ditampilkan dalam Tabel 7.1 yang bersumber dari Tabel T-C.28.

**Tabel 7.1**  
**Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan**  
**Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen**  
**2021 - 2026**

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD		Target Capaian					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		Capaian 2020	Perkiraan Capaian 2021	2022	2023	2024	2025	2026	
<b>1.</b>	<b>Indikator tujuan</b>								
a.	Indeks Kepuasan Masyarakat	81,97	82,50	83,00	84,00	85,00	85,50	86,00	86,00
<b>2</b>	<b>Indikator sasaran (Urusan Kepegawaian)</b>								
a	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	73,06	89,00	90,00	91,00	92,00	93,00	93,99	93,99
<b>3</b>	<b>Indikator sasaran (Urusan Pendidikan dan Pelatihan)</b>								
a.	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	65,66	68,09	70,04	72,08	73,18	75,09	77,21	77,21

*Sumber: BKPPD Kab. Kebumen, 2021*

Tabel 7.2.

**RUMUS INDIKATOR KINERJA, TUJUAN, SASARAN DAN  
URUSAN**

<b>NO</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>RUMUS</b>
A	INDIKATOR TUJUAN	
1	Indeks Kepuasan Masyarakat	Dihitung dengan survei yang dilakukan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen
B	INDIKATOR SASARAN	
1	<b>Kepegawaian</b>	
	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	jumlah PNS yang telah mendapatkan jabatan yang sesuai / jumlah total PNS x 100 %
2	<b>Pendidikan dan Pelatihan</b>	
	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	jumlah jabatan* yang mengikuti diklat struktural kepemimpinan / jumlah seluruh jabatan* yang terisi x 100%  *)JPT, jabatan administrator dan jabatan pengawas

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021 – 2026 merupakan penjabaran visi dan misi Kepala Daerah terpilih yang tertuang dalam dokumen RPJMD. Penjabaran ini diambil dari Misi RPJMD Kabupaten Kebumen Tahun 2021 – 2026 yang akan menjadi pedoman arah kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021 – 2026 digunakan sebagai pedoman, landasan, dan referensi dalam menetapkan skala prioritas Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dan dijabarkan dalam sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan program-program pembangunan dan kegiatan pokok sehingga merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan dan memudahkan dalam mengukur pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Strategi yang dikembangkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen selama kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan diantaranya adalah Tata kelola Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Profesionalitas ASN, Terintegrasi SIMPEG dengan SIASN, Pengembangan Karir PNS dan Merit Sistem dalam upaya meningkatkan kinerja ASN.

Selanjutnya Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 agar dapat dilaksanakan dengan baik sangat tergantung dari partisipasi aktif semua pihak serta kerjasama yang harmonis semua *stakeholder* yang terkait. Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan, Renstra akan dievaluasi dan dipertimbangkan kembali isi dan rumusannya untuk dilakukan penyesuaian sesuai dengan tuntutan perubahan.

Demikian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 ini disusun. Semoga pelaksanaan tugas dan fungsi dapat mendukung terhadap pencapaian Visi Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen dalam RPJMD Kabupaten Kebumen 2021-2026.

Kebumen, 24 September 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN KEBUMEN,



**H. MOH. AMIRUDIN, S.IP.MM**

Pembina Utama Madya  
NIP. 196804241998031011

# L A M P I R A N

LAMPIRAN III  
SE BUPATI KEBUMEN  
NOMOR : 050/  
TANGGAL : 16 APRIL 2021  
TENTANG PENYUSUNAN RANCANGAN RENCANA  
STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN  
KEBUMEN TAHUN 2021-2026 DAN RANCANGAN  
AKHIR RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH  
KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2021-2026

HASIL KESEPAKATAN FORUM PERANGKAT DAERAH  
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN KEBUMEN

Pada hari Senin tanggal tiga bulan Mei tahun dua ribu dua puluh satu telah diselenggarakan forum Perangkat Daerah Penyusunan Renstra Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen yang dihadiri oleh para pemangku kepentingan sebagaimana daftar hadir peserta yang tercantum dalam LAMPIRAN I berita acara ini.

Setelah memperhatikan, mendengar dan mempertimbangkan:

- a. Pemaparan materi Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra Perangkat Daerah) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 disampaikan oleh Dra. Ulfah Muswardani, MM.
- b. Tanggapan dan saran dari seluruh peserta Forum Perangkat Daerah terhadap materi yang dipaparkan oleh narasumber sebagaimana telah dirangkum menjadi hasil keputusan Forum Perangkat Daerah, maka pada:

Hari dan Tanggal : Senin, 3 Mei 2021

Jam : 09.00 s.d. selesai

Tempat : Ruang Aula Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen

Forum Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen :

MENYEPAKATI

- KESATU : Isu strategis (pelayanan) Perangkat Daerah, tujuan dan sasaran, strategi dan kebijakan pelayanan rancangan Renstra Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam LAMPIRAN II berita acara ini.
- KEDUA : Rencana program, kegiatan dan sub-kegiatan prioritas Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Tahun 2021-2026 yang disertai dengan target dan kebutuhan pendanaan sebagaimana tercantum dalam LAMPIRAN III berita acara ini.
- KETIGA : Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rancangan Awal RPJMD Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam LAMPIRAN IV berita acara ini.

KEEMPAT : Hasil kesepakatan forum Renstra Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam LAMPIRAN V yang merupakan satu kesatuan dan tidak terpisahkan dari berita acara ini.

KELIMA : Berita acara ini beserta lampiran sebagaimana dimaksud pada diktum KEEMPAT dijadikan sebagai bahan penyempurnaan rancangan Renstra Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026.

Demikian berita acara ini dibuat dan disahkan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen, 3 Mei 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN KEBUMEN



**Drs. ASEP NURDIANA, M.Si**

Pembina Utama Muda

NIP. 19730201 199311 1 001

Mewakili Peserta Forum Perangkat Daerah Penyusunan Renstra Perangkat Daerah  
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah

No	Nama	Lembaga/Instansi	Jabatan/Alamat	Tanda Tangan
1	MUHAMAD ARIFIN.	BAPPERA.	SEKRETARIS	
2	Yani Qidil	BP KAP	PEKERTAMA	
3	Titiek Dharyatmi	Inspekturat	Auditor Mairya	
4	A Nganjon	Ke. Mew.	Caeruf	
5	Sri Wimarti	LSM Bina Insani	Ketua	



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN  
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN DAERAH

Jl. Veteran Nomor : 2 Kebumen Telp. (0287) 381144 , 381410 , 384264  
Faksimile (0287) 384264 e-mail bkd\_kab\_kebumen@yahoo.com  
Website www.kepegawaian.kebumenkab.go.id Kode Pos 54311

Nomor : 005/67  
Sifat : Segera  
Lampiran : 1 (Satu) bendel  
Hal : Undangan Forum RENSTRA

Kebumen, 3 Mei 2021

Kepada  
Yth. Kepala Dinas Komunikasi dan  
Informatika  
di -  
TEMPAT

Mengharap dengan hormat kehadiran Bapak/Ibu pada:

Hari/Tanggal : Senin, 3 Mei 2021

Waktu : Pukul 09.00 WIB - selesai

Tempat : Ruang Aula BKPPD Kabupaten Kebumen

Acara : Forum RENSTRA BKPPD Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026.

Keterangan : Dimohon mematuhi protokol kesehatan pencegahan Covid-19

Demikian untuk menjadikan maklum, atas kehadirannya diucapkan terimakasih

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN KEBUMEN



Drs. ASEP NURDIANA, M.Si.  
Pembina Utama Muda  
NIP.197302011993111001

## DAFTAR HADIR RAPAT

Hari/Tanggal : Senin, 3 Mei 2021  
 Waktu : Pk. 09.00 WIB s.d. Selesai  
 Tempat : Ruang Aula BKPPD Kabupaten Kebumen  
 Acara : Rapat Forum Perangkat Daerah

NO.	NAMA	LEMBAGA/INSTANSI	NO. TELEPON	TANDA TANGAN
1	Asep Nurdana			1
2	Ulhas Muswardan			2
3	Muhammad Aripri	Bappeda		3
4	Lies Dewik	BKPPD		4
5	Sri Kuntarti	Kec. Petanahan		5
6	Heri Nugroho	Kec. Adimulyo		6
7	Eko Nusaputro	Bag. Organisasi		7
8	Titiek Dharyatmi	Inspektat		8
9	Amilau	Buppada		9
10	Eti P	Bag AP		10
11	Amega Aulia	Kec. Alim		11
12	Sri Winarti	Bina Insani		12
13	Eku Pw S	Pusat		13
14	Mercy Christianawan	BKPPD		14
15	Mita D	BKPPD		15
16	Eti Muzond	BKPPD		16
17	SUNANTO	BKPPD		17
18	Ngarison	Ku. Praker		18
19	Rastowo Ag N	BKPPD		19
20	Wahyuni	BUPPP		20
21	Reki M	BKPPD		21
22	Okti Sulistiyani	BKPPD		22
23	Hary Sarypta	-		23
24	Sehar Satito	BKPPD		24
25	Yani Co	BKPPD		25
26	Titi Harini	Dit. & K		26

27	Heny Agustia	BKPII		27	ref
28	Jumadi.	BKPPD		28	ref
29	Yusuf Kus	BKPPD		29	ref
30	Lasimah	BKPPD		30	ref
31	Tantri MD	BKPPD		31	ref
32	Makhruratul L	BKPPD		32	ref
33	Diyah Umamah	BKPPD		33	ref
34	Suminasih	BKPPD		34	ref
35	Ratigno	BKPPD		35	ref
36	Sri Nuryaeni	BKPPD		36	ref
37	AGUS YUNI NUR R	BKPPD		37	ref
38	Astriningih	BKPPD		38	ref
39	Bondan Pug R.	BKPPD		39	ref
40	Sarjono	BKPPD		40	ref
41	Lasino	BKPPD		41	ref
42	Imam	BKPPD		42	ref
43	Sudarmo			43	ref
44	Anis	BKPPD		44	ref
45	MUHADIK	BKPPD		45	ref
46	Wasyanta			46	ref
47	ARIS B.	BKPPD		47	ref
48				48	
49				49	
50				50	

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN KEBUMEN



**Drs. ASEP NURDIANA, M.Si**  
NIP. 197302011993141002



**PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN  
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN DAERAH**

Jl. Veteran No. 2 Telp. (0287) 381144,381410,381205  
FAX. (0287) 381423

**K E B U M E N**

---

**NOTULEN  
RAPAT FORUM PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021  
BKPPD KABUPATEN KEBUMEN**

---

Rapat Forum Perangkat Daerah Tahun 2021 yang dilaksanakan pada :

Hari/ Tanggal : Senin, 3 Mei 2021  
Waktu : Pukul 09.00 WIB s.d. 13.00  
Tempat : Ruang Aula BKPPD Kab. Kebumen  
Acara : Rapat Forum Perangkat Daerah Tahun 2021  
Peserta : Sebanyak 50 orang terdiri dari Bappeda, BPKAD, Inspektorat, Disdik, Camat, LSM, Sekretaris, Kabid, Kasubbag/Kasubbid dan Penatausahaan Keuangan BKPPD Kabupaten Kebumen.

Susunan Acara Kegiatan Forum Perangkat Daerah Tahun 2021 :

1. Pembukaan
2. Paparan
3. Sambutan-sambutan
4. Tanya Jawab
5. Penutup

**I. Pembukaan**

Rapat Forum Perangkat Daerah Tahun 2021 dilaksanakan di Ruang Aula BKPPD yang dihadiri oleh sebagian Perangkat Daerah (Bappeda, BPKAD, Inspektorat, Disdik, Camat, LSM), Sekretaris, Kabid, Kasubbag/Kasubbid dan Penatausahaan Keuangan BKPPD Kabupaten Kebumen.

Rapat Forum Perangkat Daerah Tahun 2021 dibuka dengan bacaan Basmallah bersama yang dipimpin oleh Dra. Ulfah Muswardani, MM selaku Sekretaris BKPPD Kabupaten Kebumen.

**II. Paparan**

Paparan Forum Perangkat Daerah Tahun 2021 disampaikan oleh Dra. Ulfah Muswardani, MM selaku Sekretaris BKPPD Kabupaten Kebumen.

**1. Maksud dan tujuan Penyusunan Renstra**

**a. Maksud Penyusunan Renstra**

- Menyediakan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah dan menjadi acuan resmi para pemangku kepentingan dalam kurun waktu lima tahun
- Penyesuaian Regulasi Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah

**b. Tujuan**

- Memberikan arah kebijakan sekaligus acuan kerja bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen

dalam mendukung terwujudnya visi, misi dan program Bupati Kebumen periode 2021-2026.

- Menetapkan jumlah dan nomenklatur program, kegiatan dan subkegiatan yang terbaru sesuai Kepmendagri No.050-3708 dalam penyelenggaraan Tupoksi BKPPD Kabupaten Kebumen
  - Memberikan dasar dalam rencana kerja pembangunan bidang kepegawaian baik tahunan maupun lima tahunan, terutama dalam menentukan prioritas program dan kegiatan tahunan
  - Memberikan indikator untuk mengukur dan melakukan evaluasi kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen.
2. Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen adalah Peningkatan **Tata Kelola Pemerintahan** yang Baik Melalui Pelayanan Birokrasi yang Responsif serta Penerapan e-Gov dan Open-Gov Terintegrasi dengan menekankan pada Peningkatan SDM Aparatur Pemerintahan dan Peningkatan Kesejahteraan Pegawai.
3. Strategi dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen
- Misi 1 yaitu Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif
  - Tujuannya demi terwujudnya reformasi dan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik (clean and good governance)
  - Sasarannya adalah meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik.

Arah Kebijakan dan Strategi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen tahun 2022 sebagai Pengelolaan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain :

1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN; dengan langkah strategisnya antara lain Menyusun Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN, Mengkoordinasikan Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian ASN, Mengelola Sistem Informasi Kepegawaian
  2. Mutasi dan Promosi ASN; dengan langkah strategisnya adalah Melaksanakan Pengelolaan Mutasi ASN dan melaksanakan Pengelolaan Promosi ASN
  3. Pengembangan Kompetensi ASN; dengan langkah strategisnya adalah Melaksanakan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN dan Memfasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
  4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur; dengan langkah strategisnya adalah melaksanakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dan melaksanakan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
  5. Pengembangan Kompetensi Teknis; dengan langkah strategisnya Menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
  6. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional; dengan langkah strategisnya adalah Menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
4. Isu-isu strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen antara lain :
1. Peningkatan Profesionalisme, kualitas dan pengembangan kompetensi ASN
  2. Implementasi Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit

3. Penyederhaan Birokrasi
4. Penataan pegawai ASN melalui redistribusi, mutasi dan promosi
5. Peningkatan kesejahteraan, disiplin dan penerapan Kode Etik dan Perilaku ASN
6. Penerapan Sistem Informasi ASN dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG)
5. Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen

No.	Urusan	Indikator	Rumus	Target Tahun					
				Perkiraan 2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	KEPEGAWAIAN	Prosentase Penempatan PNS dalam Jabatan	Jumlah PNS (JPT, Jab Administrasi, Jab Fungsional) yang telah mendapatkan jabatan yang sesuai dibagi total seluruh PNS yang ada	89	90	91	92	93	94
2	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Prosentase ASN yang meningkat kapasitasnya	Jumlah JPT, Jab Administrator, jab Pengawas yang mengikuti pelatihan struktural kepemimpinan dibagi seluruh JPT, Jabatan administrator dan Jabatan Pengawas yang terisi.	68	70	72	73	75	77

6. Rencana Program Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Tahun Anggaran 2021-2026

Kode	Program, Kegiatan, dan Sub - Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub - Kegiatan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan									
				2022		2023		2024		2025		2026	
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
5.02.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	%	100	20,237,243,000	100	10,608,627,600	100	10,141,176,828	100	10,383,018,033	100	10,534,677,851
5 03 02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Prosentase Penempatan PNS dalam Jabatan	%	90	1,859,750,000	91	2,800,630,000	92	3,132,308,900	93	3,464,727,817	94	3,697,909,572
5 04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN												
5 04 02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Prosentase ASN Yang meningkat Kapasitasnya		70	3,499,000,000	72	5,200,000,000	73	5,395,000,000	75	5,565,000,000	77	5,755,000,000

### III. Sambutan-Sambutan

1. Sambutan dari Bappeda (Muhamad Arifin, S.Si., MT.)
  - Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen sebagai unsur penunjang pemerintahan dan penunjang Visi Misi Bupati, melaksanakan sistem tata kelola Birokrasi sesuai dengan Visi kesatu Bupati Kabupaten Kebumen.
  - Sesuai dengan SE Mendagri terkait dengan penyederhanaan birokrasi, bahwa nantinya untuk Eselon IV yang ada di Dinas dan Badan di luar Kecamatan akan difungsionalkan, dan hal tersebut merupakan implikasi dari rencana kegiatan terutama di Bidang Diklat.
  - Penyusunan Renstra harus benar-benar dilaksanakan dengan baik, perencanaan-perencanaan yang sudah tertata dijalankan kecuali ada sesuatu hal yang krusial (instruksi dari atas, bencana) dan Rumus-rumus harus dituliskan agar pejabat berikutnya dapat mengetahui rumus dalam penyusunan Renstra berikutnya.
2. Sambutan dari Inspektorat (Titiek Dharyatmi, S.E.,Ak.,M.Ec.Dev.,M.Ec)
  - Capaian Reformasi Birokrasi yang disampaikan oleh Kemenpan untuk Sistem Merit tercapai nilai 36,12. Dalam DPA sudah dianggarkan untuk kegiatan Assessment, berarti sudah ada Rencana Aksi untuk kegiatan tersebut.
  - Belum ada anggaran untuk kegiatan sosialisasi/monitoring tentang Benturan Kepentingan
  - Dengan tidak terserapnya Gaji CPNS Tahun 2019 yang cukup besar, untuk anggaran tahun 2022 resiko tidak terserapnya anggaran Gaji CPNS sudah diantisipasi.

### IV. Tanya Jawab

1. Camat Petanahan
  - Apakah ada standar terkait dengan mutasi PNS/ASN yang menduduki jabatan di satu tempat dan sudah mempunyai masa kerja lama.
2. Camat prembun
  - Perihal pemetaan kebutuhan CPNS, apakah sudah terakomodir di Indikator Renstra BKPPD.
3. LSM Bina Insani
  - Dalam menentukan Renstra, di isu strategis jangan hanya Kepegawaian Daerah tetapi harus melihat Visi Daerah dan Program Daerah (misal sesuai misi ada diklat/bintek agrobisnis)

Jawaban :

1. Standar ASN untuk dapat dimutasi dan tidak berada di satu tempat, sesuai dengan PP no. 11/2017, ASN dapat dimutasi minimal 2 tahun dan maksimal 5 tahun dan medasarkan kelas jabatan dan pola karir.
2. Hasil desk dengan Bappeda, IKU BKPPD 2021-2026 hanya ada 2 yaitu IKU Kepegawaian (Jumlah Jabatan dalam PNS) dan IKU tentang Diklat.
3. - Di tahun 2020 telah ada ASN dari Penyuluh Pertanian, sehingga mereka akan melakukan penyuluhan pertanian sesuai dengan visi misi Bupati dan BKPPD sudah melaksanakan Diklat Teknis Pertanian.
  - Untuk peningkatan kapasitas generasi muda non ASN ada kegiatan Inkubator yang pesertanya dari wiraswasta dan mereka dibimbing dari bagaimana cara pembuatannya sampai ke pemasarannya.

Masukan dari BPKAD ( Yanie Giat S )

- Dalam rencana pengadaan sarpras agar lebih dirinci termasuk pemeliharannya.
- Untuk kegiatan pensiun agar selalu dikawal terkait dengan adanya kebijakan taspen saat ini.

- Untuk mengisi IP ASN Jabatan Sekretaris yang selama ini masih kosong, maka ada usulan agar diadakannya Diklat Teknis untuk Sekretaris Badan/Dinas.

#### V. PENUTUP

Rapat Forum Perangkat Daerah Tahun 2021 ditutup dengan bacaan Hamdallah bersama.

Demikian Laporan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen, 4 Mei 2021

Mengetahui  
Kepala Badan Kepegawaian  
Pendidikan dan Pelatihan Daerah  
Kabupaten Kebumen



**Drs. ASEP NURDIANA, M.Si.**  
NIP. 197302011993111001

Notulis

**SRI NURYAENI, SE**  
NIP. 197606021999032007



# FORUM RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN 2021-2026 BKPPD KABUPATEN KEBUMEN

*KEBUMEN, 3 MEI 2021*

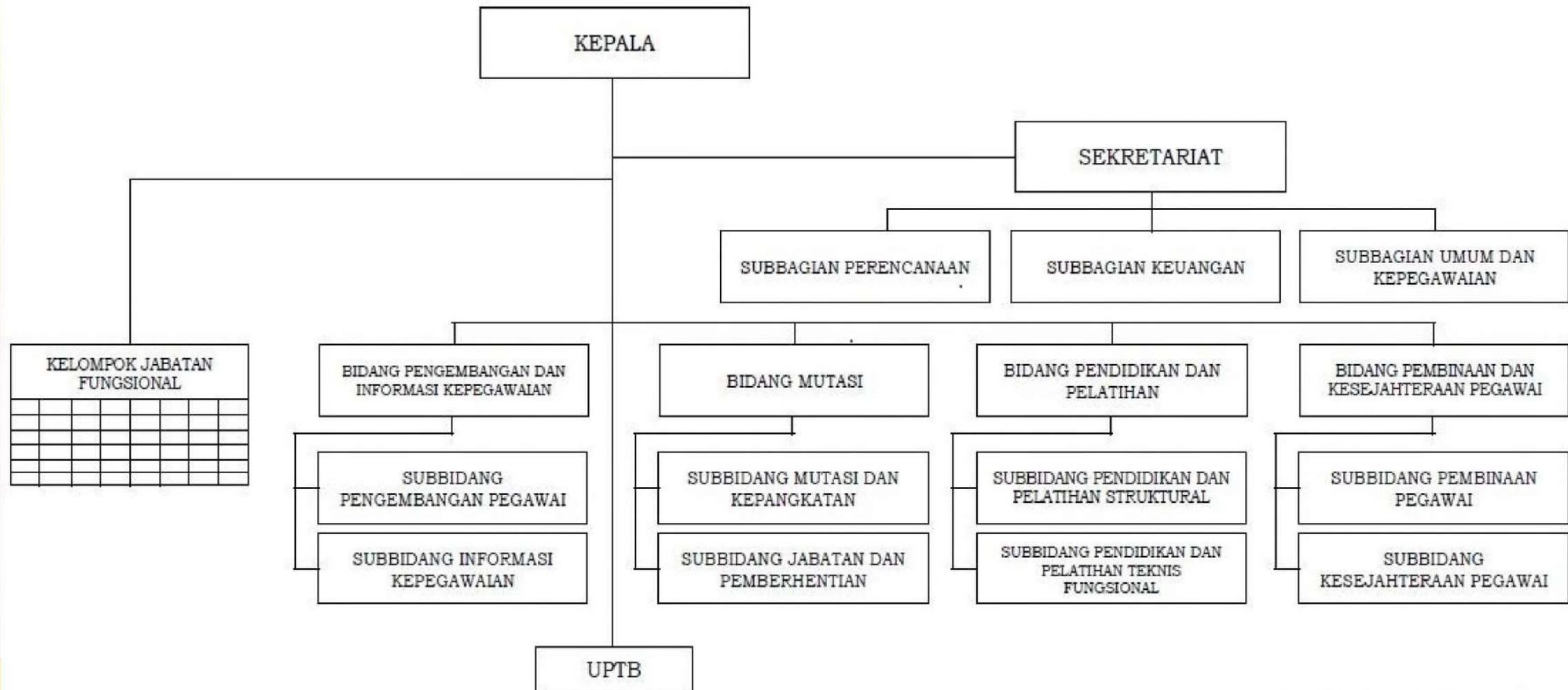


**KEBUMEN  
SEMARAK**

Sejahtera, Mandiri, Berakhlak  
Bersama Rakyat



# STRUKTUR ORGANISASI BKPPD



# PROFIL PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN KONDISI 31-12-2020

**PNS  
10,573**

JENIS KELAMIN	TOTAL
LAKI-LAKI	4,913
PEREMPUAN	5,660

GOLONGAN	TOTAL
GOL IV	2,962
GOL III	5,704
GOL II	1,758
GOL I	149

USIA	TOTAL
21 s.d 25 Tahun	33
26 s.d 30 Tahun	251
31 s.d 35 Tahun	668
36 s.d 40 Tahun	1,262
41 s.d 45 Tahun	1,439
46 s.d 50 Tahun	1,507
51 s.d 55 Tahun	2,522
> 55 Tahun	2,891
<b>TOTAL</b>	<b>10,573</b>

PENDIDIKAN	TOTAL
SD	81
SLTP	260
SLTA	1664
D-1	23
D-2	279
D-3	1250
D-4	89
S-1	6302
S-2	624
S-3	1

**PEJABAT  
STRUKTURAL**

STRUKTURAL			
JABATAN	FORMASI	TERISI	KOSONG
JPT PRATAMA	31	25	6
ADMINISTRATOR	176	168	8
PENGAWAS	574	531	43
<b>JUMLAH</b>	<b>781</b>	<b>724</b>	<b>57</b>

**PEJABAT FUNGSIONAL**

RUMPUN JABATAN	TOTAL
FUNGSIONAL	6,999
PELAKSANA	2,850

RUMPUN FUNGSIONAL	TOTAL
PENDIDIKAN	5,396
KESEHATAN	1,416
TEKNIS LAINNYA	187

# MAKSUD DAN TUJUAN PENYUSUNAN RENSTRA

## MAKSUD :

- 1. menyediakan dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah dan menjadi acuan resmi para pemangku kepentingan dalam kurun waktu lima tahun
- 2.. Penyesuaian Regulasi Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah

## TUJUAN :

- Memberikan arah kebijakan sekaligus acuan kerja bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen dalam mendukung terwujudnya visi, misi dan program Bupati Kebumen periode 2021-2026.
- Menetapkan jumlah dan nomenklatur program, kegiatan dan subkegiatan yang terbaru sesuai Kepmendagri No.050-3708 dalam penyelenggaraan Tupoksi BKPPD Kabupaten Kebumen
- Memberikan dasar dalam rencana kerja pembangunan bidang kepegawaian baik tahunan maupun lima tahunan, terutama dalam menentukan prioritas program dan kegiatan tahunan
- Memberikan indikator untuk mengukur dan melakukan evaluasi kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kebumen.

# MISI 1



Peningkatan **Tata Kelola Pemerintahan** yang Baik Melalui Pelayanan Birokrasi yang Responsif serta Penerapan e-Gov dan Open-Gov Terintegrasi

## Peningkatan **Kapasitas SDM** Aparatur Pemerintahan

Program ini merupakan salah satu upaya strategis yang ditujukan untuk meningkatkan pelayanan publik melalui peningkatan kualitas SDM

## Peningkatan **Kesejahteraan Pegawai**

Program ini merupakan salah satu upaya peningkatan pelayanan publik melalui peningkatan kesejahteraan ASN



Foto korpri



**MENUJU  
KEBUMEN  
SEMARAK**

Sejahtera, Mandiri, Berakhlak  
Bersama Rakyat

# STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

## STRATEGI

**MISI 1**  
Peningkatan  
tata kelola  
pemerintahan  
yang baik  
melalui  
pelayanan  
birokrasi  
yang  
responsif

**TUJUAN**  
Terwujudnya  
reformasi  
Tata Kelola  
Pemerintahan  
yang  
bersih dan  
baik (clean  
and good  
governance)

**SASARAN**  
Meningkat  
nya  
Kualitas  
Pelayanan  
Publik

Pengelolaan Kepegawaian  
Daerah

Pengembangan Sumber  
Daya Manusia

# ARAH KEBIJAKAN & STRATEGI

## Pengelolaan Kepegawaian Daerah

Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

1. Menyusun Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
2. Mengkoordinasikan Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian ASN
3. Mengelola Sistem Informasi Kepegawaian

Mutasi dan Promosi ASN

1. Melaksanakan Pengelolaan Mutasi ASN
2. Melaksanakan Pengelolaan Promosi ASN

Pengembangan Kompetensi ASN

1. Melaksanakan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
2. Memfasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

1. Melaksanakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
2. Melaksanakan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Pengembangan Kompetensi Teknis

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

## Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

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

# **ISU-ISU STRATEGIS**

- 1. Peningkatan Profesionalisme, kualitas dan pengembangan kompetensi ASN**
- 2. Implementasi Manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit**
- 3. Penyederhaan Birokrasi**
- 4. Penataan pegawai ASN melalui redistribusi, mutasi dan promosi**
- 5. Peningkatan kesejahteraan, disiplin dan penerapan Kode Etik dan Perilaku ASN**
- 6. Penerapan Sistem Informasi ASN dan Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG)**

# Indikator Kinerja Utama BKPPD

NO	URUSAN	INDIKATOR	RUMUS	TAHUN						KET
				Perkiraan 2021	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026	
1	KEPEGAWAIAN	Prosentase Penempatan PNS dalam Jabatan	Jumlah PNS (JPT, Jab Administrasi, Jab Fungsional) yg telah mendapatkan jabatan yang sesuai dibagi total seluruh PNS yg ada	89	90	91	92	93	94	
2	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	Prosentase ASN yg meningkat kapasitasnya	Jumlah JPT, Jab Administrator, jab Pengawas yang mengikuti pelatihan struktural kepemimpinan dibagi seluruh JPT, Jabatan administrator dan Jabatan Pengawas yang terisi.	68	70	72	73	75	77	

Tabel 4.2

### Aspek dan Indikator Kinerja Menurut Bidang Penyelenggaraan Pemerintah Daerah

No	Bidang/Urusan/Indikator	Target Kinerja Tujuan/Sasaran				
		2022	2023	2024	2025	2026
1	URUSAN KEPEGAWAIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN INKA BIDANG MUTASI BIDANG PEMBINAAN DAN KESRA PNS					
	<b>Prosentase Penempatan PNS dalam Jabatan</b>	90	91	92	93	94
2	URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					
	<b>Prosentase ASN Yang meningkat Kapasitasnya</b>	68	70	72	73	75

**RENCANA PROGRAM  
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
TAHUN ANGGARAN 2021 - 2026**

Kode	Program, Kegiatan, dan Sub - Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub - Kegiatan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan									
				2022		2023		2024		2025		2026	
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
5.02.01	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	%	100	20,237,243,000	100	10,608,627,600	100	10,141,176,828	100	10,383,018,033	100	10,534,677,851

# RENCANA PROGRAM BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH TAHUN ANGGARAN 2021 - 2026

Kode	Program, Kegiatan, dan Sub - Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub - Kegiatan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan									
				2022		2023		2024		2025		2026	
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
5 03 02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Prosentase Penempatan PNS dalam Jabatan	%	90	1,859,750,000	91	2,800,630,000	92	3,132,308,900	93	3,464,727,817	94	3,697,909,572

# RENCANA PROGRAM, BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH TAHUN ANGGARAN 2021 - 2026

Kode	Program, Kegiatan, dan Sub - Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub - Kegiatan	Satuan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan									
				2022		2023		2024		2025		2026	
				Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp
5 04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN												
5 04 02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Prosentase ASN Yang meningkat Kapasitasnya		70	3,499,000,000	72	5,200,000,000	73	5,395,000,000	75	5,565,000,000	77	5,755,000,000



Thank  
you

**FOTO KEGIATAN FORUM RENSTRA TAHUN 2021-2026  
TAHUN 2021**







