



**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANYUMAS
BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS

RENSTRA

**PERANGKAT DAERAH KABUPATEN BANYUMAS
TAHUN 2018 - 2023**



**BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Dr. Soeparno No. 32 Purwokerto
Telp. 0281 636079 website : <http://bkpsdm.banyumaskab.go.id/>**

DAFTAR ISI

BAB 1 PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang*
- 1.2 Landasan Hukum*
- 1.3 Maksud dan Tujuan*

BAB 2 GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

- 2.1 Struktur Organisasi*
- 2.2 Tugas dan Fungsi*
- 2.3 Sumber Daya*
- 2.4 Inventarisasi*
- 2.5 Kinerja Pelayanan*

BAB 3 PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- *Isu – Isu Strategis*
- *Visi*
- *Misi*
- *Tujuan*
- *Sasaran Strategis*

BAB 4 TUJUAN DAN SASARAN

- 4.1 Tujuan Jangka Menengah Perangkat Daerah*
- 4.2 Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah*

BAB 5 STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

- 5.1 Kebijakan Umum Perencanaan dan Pembangunan Daerah*
- 5.2 Arah dan Prioritas Pembangunan Daerah*
- 5.3 Strategi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman*

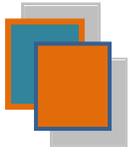
BAB 6 RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

- 6.1 Target Kinerja (Indikator Kinerja Utama)*
- 6.2 Program/ Kegiatan*
- 6.3 Kerangka Pendanaan*

BAB 7 KINERJA PEYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

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

BAB 8 PENUTUP



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana yang telah beberapa kali diamandemen, terakhir dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014, mengamanatkan bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, Pemerintah daerah memiliki kewajiban untuk menyusun perencanaan pembangunan daerah sebagai satu kesatuan sistem perencanaan pembangunan nasional. Perencanaan pembangunan daerah disusun oleh pemerintah daerah sesuai dengan visi dan misi pembangunan guna mengoptimalkan potensi yang dimiliki daerah serta dapat memberikan arah serta pedoman dalam pelaksanaan pembangunan. Rencana pembangunan daerah juga diperlukan untuk dapat menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan, dimana penyusunannya harus dilakukan secara sistematis, terukur, terpadu, sehingga dapat dilaksanakan serta berkelanjutan.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) berfungsi sebagai dokumen publik yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan Pembangunan Daerah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun. Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Banyumas memperhatikan prinsip-prinsip perencanaan Pembangunan Daerah sebagai berikut:

1. Merupakan satu kesatuan dalam sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Banyumas Tahun 2005–2025;
3. Penyusunan dilakukan Pemerintah Daerah bersama para pemangku kepentingan berdasarkan peran dan kewenangan masing-masing;
4. Mengintegrasikan rencana tata ruang dengan rencana pembangunan daerah; dan
5. Dilaksanakan berdasarkan kondisi dan potensi daerah, sesuai dinamika perkembangan daerah dan nasional.

Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas telah menyusun dokumen perencanaan daerah berupa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 1 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023. Penyusunan RPJMD Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 telah berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Banyumas Tahun 2005-2025 dan memperhatikan dokumen perencanaan Provinsi Jawa Tengah serta RPJMN.

Ditetapkannya RPJMN tahun 2020-2024 dan perubahan beberapa kebijakan menyebabkan beberapa perubahan mendasar dalam perencanaan pembangunan. Di sisi lain kejadian luar biasa pandemi Covid-19 telah berdampak pada kondisi makro ekonomi nasional dan daerah sehingga perencanaan pembangunan harus menyesuaikan dengan kondisi tersebut. Untuk itu Pemerintah Kabupaten Banyumas memandang perlu untuk melaksanakan evaluasi RPJMD Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 untuk mewujudkan konsistensi antara kebijakan dengan pelaksanaan dan hasil rencana pembangunan daerah, keselarasan antar dokumen perencanaan, dan kesesuaian antara capaian pembangunan daerah dengan indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, disebutkan bahwa Pemerintah Daerah melakukan pengendalian kebijakan, pengendalian pelaksanaan, dan evaluasi hasil RPJMD. Pengendalian dan evaluasi dimaksud dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah bertujuan untuk memastikan dan menilai bahwa target program dan kegiatan prioritas daerah dalam RPJMD dapat dicapai dalam rangka mewujudkan sasaran pembangunan jangka menengah daerah dan pencapaian prioritas dan sasaran pembangunan tahunan nasional. Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas melakukan evaluasi RPJMD

Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 untuk melihat capaian kinerja, keselarasan visi, misi hingga strategi dan arah kebijakan pembangunan, dan kesesuaiannya dengan peraturan dan kebijakan terkait perencanaan pembangunan.

Sejalan dengan evaluasi RPJMD, maka dilakukan pula evaluasi terhadap Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023. Evaluasi Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 mencakup penyesuaian tugas pokok dan fungsi, penyempurnaan tujuan dan sasaran Perangkat Daerah, penyempurnaan indikator dan target kinerja, serta penyesuaian nomenklatur program dan kegiatan dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menindaklanjuti ditetapkannya Perubahan RPJMD Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 dan hasil evaluasi Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 maka disusunlah Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023. Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2018-2023 sebagai hasil dari evaluasi Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021 - 2023.

1.2 LANDASAN HUKUM

Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk masa Renstratahun 2018-2023 mendasarkan pada :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pemb. Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa;

5. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Prov. Jawa Tengah Tahun 2005-2025;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 07 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kab. Banyumas Tahun 2005-2025;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

a. Maksud

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Banyumas bertujuan untuk :

1. Menggambarkan kondisi pembangunan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dan kondisi yang diinginkan pada masa Renstratahun 2019-2023 dalam rangka mendorong pencapaian visi dan misi Pemerintahan Kabupaten Banyumas yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Banyumas tahun 2019-2023 ;
2. Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan di Lingkungan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas untuk masa Renstra tahun 2019-2023;
3. Mewujudkan sinergitas, sinkronisasi dan integritas Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dengan RPJMD tahun 2021-2023 ;
4. Sebagai tolok ukur akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas untuk masa Renstra tahun 2021-2023.

b. Tujuan

Penyusunan *Renstra* Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas bertujuan untuk :

1. Merumuskan dan menetapkan visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan untuk masa Renstra tahun 2021-2023 sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Banyumas dalam rangka membangun daerah dan sinkronisasi serta sinergitas perencanaan.

2. Acuan penyusunan dokumen perencanaan tahunan/rencana kerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia agar lebih terarah;
3. Menjamin sinkronisasi dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan yang diselaraskan dengan RPJMD Kabupaten Banyumas tahun 2019-2023 .

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, sistematika penulisan Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023.

Bab II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Bab ini berisi tentang tugas, fungsi, dan struktur organisasi, sumber daya, kinerja pelayanan, serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia .

Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah

Bab ini berisi tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia , telaahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah , telaahan Renstra Badan Kepegawaian Negara, telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS), RPJMD, dan Penentuan Isu-isu Strategis.

Bab IV Tujuan dan Sasaran

Bab ini berisi tentang tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

Bab ini berisi tentang strategi dan kebijakan pembangunan jangka menengah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan

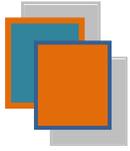
Bab ini berisi tentang rencana program dan kegiatan, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia .

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab ini berisi tentang indikator kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada tujuan dan sasaran Perubahan RPJMD Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023.

Bab VIII Penutup

Bab ini berisi tentang pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia .



BAB 2

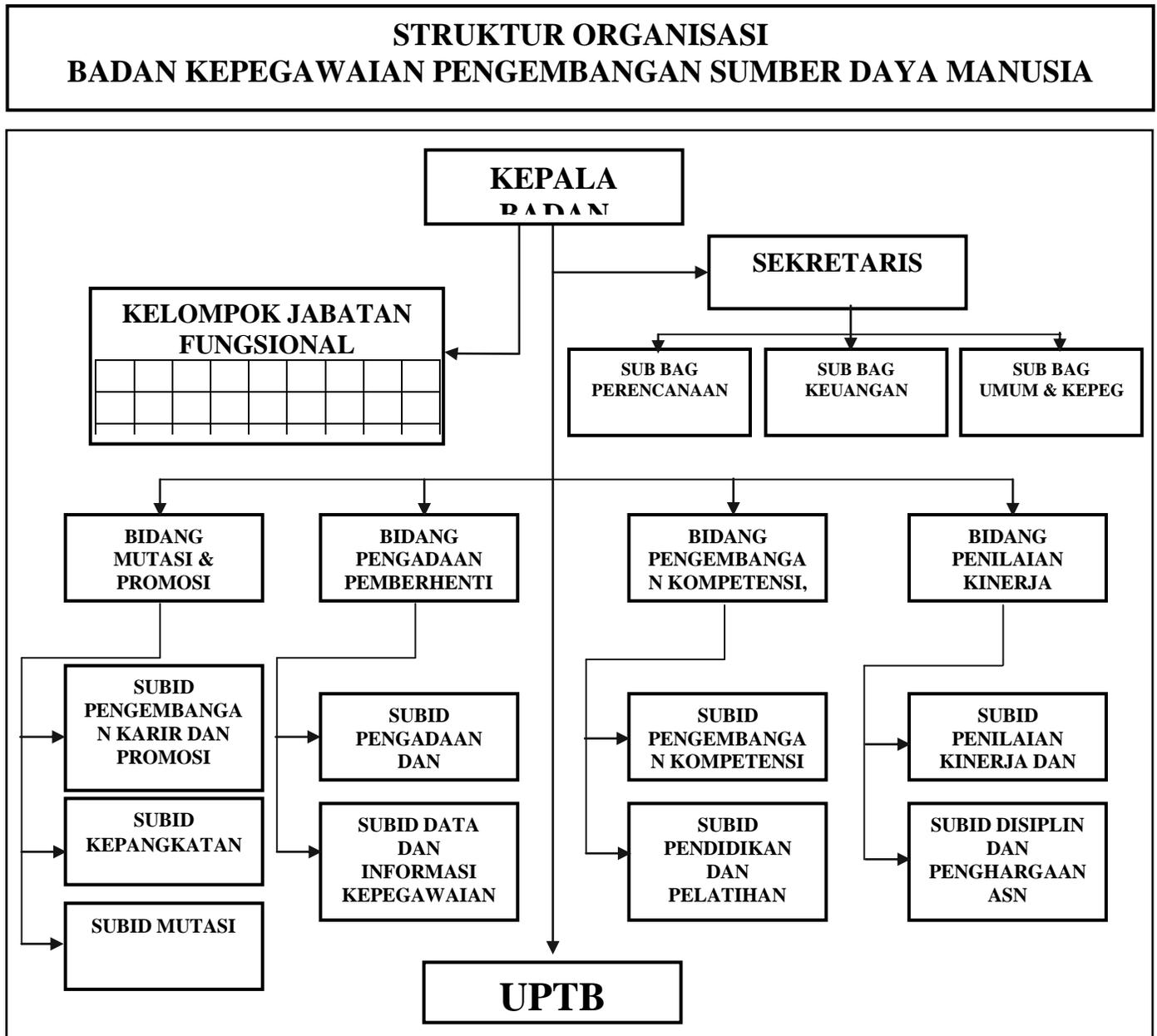
GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 TUGAS, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas dan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 69 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Kabupaten Banyumas adalah sebagai berikut :

1. *Kepala Badan*
2. *Sekretariat*, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perencanaan
 - b. Sub Bagian Keuangan
 - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
3. *Bidang Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi* ,
terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian
 - b. Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian
4. *Bidang Pengembangan Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan*, terdiri
dari :
 - a. Sub Bidang Pengembangan Kompetensi
 - b. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
5. *Bidang Mutasi dan Promosi*, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Mutasi
 - b. Sub Bidang Kepangkatan
 - c. Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi
6. *Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan*, terdiri dari :
 - a. Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN
 - b. Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan ASN

**Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kabupaten Banyumas :**



2.2.1 *Tugas Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*

BKPSDM mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan evaluasi dan pelaporan, pembinaan teknis pelaksanaan penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

2.2.2 *Fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*

Dalam melaksanakan tugas, BKPSDM menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis kesekretariatan, bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bidang Pengembangan Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, Bidang Mutasi dan Promosi dan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten;
- b. pelaksanaan kebijakan kesekretariatan, bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bidang Pengembangan Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, Bidang Mutasi dan Promosi dan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten;
- c. pembinaan teknis penyelenggaraan bidang kesekretariatan, bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bidang Pengembangan Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, Bidang Mutasi dan Promosi dan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten;
- d. pemantauan penyelenggaraan bidang kesekretariatan, bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bidang Pengembangan Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, Bidang Mutasi dan Promosi dan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten;
- e. pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan kesekretariatan, bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bidang Pengembangan Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan,

Bidang Mutasi dan Promosi dan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten;

- f. pelaksanaan administrasi kesekretariatan, bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bidang Pengembangan Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, Bidang Mutasi dan Promosi dan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten;
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

1.2.3 Ringkasan Tugas dalam Struktural adalah sebagai berikut :

1. *Kepala Badan*

Merumuskan kebijakan teknis, pelaksanaan kebijakan, pembinaan teknis, pemantauan dan pelaksanaan evaluasi kesekretariatan, bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, Bidang Pengembangan Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, Bidang Mutasi dan Promosi dan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten

2. *Sekretaris*

Merumuskan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan dan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kerja bidang kesekretariatan dan pelaksanaan administrasi kesekretariatan di lingkungan BKPSDM.

2a. *Kepala Sub Bagian Perencanaan*

melakukan penyusunan rumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan dan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan perencanaan pada BKPSDM

2b. *Kepala Sub Bagian Keuangan*

melakukan penyusunan rumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan dan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan keuangan pada BKPSDM

- 2c. *Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian*
melakukan penyusunan rumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pembinaan dan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang umum dan kepegawaian pada BKPSDM
3. *Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi*
merumuskan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan, pembinaan teknis pelaksanaan kebijakan dan program kerja di bidang pengadaan, pemberhentian, pengelolaan arsip, data dan informasi kepegawaian
- 3a. *Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian*
melakukan penyusunan rumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan serta pemantauan pelaksanaan kegiatan Pengadaan dan Pemberhentian ASN
- 3b. *Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian*
melakukan penyusunan rumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta pembinaan teknis pelaksanaan kegiatan pengelolaan arsip, data dan informasi kepegawaian
4. *Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan*
merumuskan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan, pembinaan teknis pelaksanaan kebijakan dan program kerja di bidang pengembangan kompetensi, jabatan fungsional, pengelolaan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara dan fasilitasi pendidikan dan pelatihan non Aparatur Sipil Negara
- 4a. *Kepala Sub bidang Pengembangan Kompetensi*
melakukan penyusunan rumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta pemantauan pelaksanaan kegiatan Pengembangan Kompetensi serta pengelolaan dan pemrosesan jabatan fungsional PNS

4a. *Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan*

melakukan penyusunan rumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta pembinaan teknis pelaksanaan kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan non Aparatur Sipil Negara.

5. *Kepala Bidang Mutasi dan Promosi*

merumuskan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan, pembinaan teknis pelaksanaan kebijakan dan program kerja di bidang mutasi, kepegangatan serta pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil

5a. *Kepala Sub Bidang Mutasi*

melakukan penyusunan rumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta pemantauan pelaksanaan kegiatan Mutasi PNS

5b. *Kepala Sub Bidang Kepegangatan*

melakukan penyusunan rumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta pemantauan pelaksanaan kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat, peninjauan masa kerja dan pemrosesan penggajian dan tunjangan PNS.

5c. *Kepala Sub Bidang Pengembangan Karir dan Promosi*

melakukan penyusunan rumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta pembinaan teknis pelaksanaan kegiatan penyusunan pola karier PNS, penataan PNS dalam jabatan Administrasi, Seleksi Terbuka jabatan administrator Perangkat Daerah dan JPTP, pengelolaan manajemen talenta PNS, pelaksanaan assessment / uji kompetensi / talent pool untuk pemetaan PNS potensial

6. *Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan*

merumuskan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan, pembinaan teknis pelaksanaan kebijakan dan program kerja di bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan.

6a. *Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja dan Kesejahteraan ASN* melakukan penyusunan rumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta pembinaan teknis pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

6b. *Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan ASN* melakukan penyusunan rumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan serta pemantauan pelaksanaan kegiatan disiplin dan penghargaan bagi ASN.

2.2 SUMBER DAYA BKPSDM

Gambaran umum sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dapat dilihat pada data berikut :

1. *Keadaan aparatur yang ada di Lingkungan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas menurut golongan*

SEKRETARIAT / BIDANG	GOL I	GOL II	GOL III	GOL IV	JUMLAH
Kepala Dinas	-	-	-	1	1
Sekretariat	2	5	7	1	15
Bid. Mutasi dan Promosi	-	2	7	-	9
Bid. Pengembangan Kompetensi, dan Diklat	-	-	8	-	8
Bid. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	-	1	6	-	7
Bid. Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	-	-	7	1	8
Fungsional	-	1	3	6	10
JUMLAH	2	9	38	9	58

2. *Keadaan personil menurut eselon*

ESELON	JUMLAH
Eselon II B	1 orang
Eselon III A	1 orang
Eselon III B	4 orang
Eselon IV A	9 orang
JUMLAH	15 ORANG

3. *Keadaan personil menurut pendidikan formal*

PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)
Pendidikan setingkat S2	9 orang
Pendidikan setingkat S1/D4	27 orang
Pendidikan setingkat D3	8 orang
Pendidikan setingkat SLTA	12 orang
Pendidikan setingkat SLTP	1 orang
Pendidikan setingkat SD	1 orang
JUMLAH	58 ORANG

INVENTARISASI

Inventarisasi berupa gedung dan bangunan :

NO	NAMA BANGUNAN/GEDUNG	KONDISI	LOKASI
1	Gedung Kantor Induk	B	Jalan Dr. Soeparno No. 32 Purwokerto
2	Kantor Diklat	B	Jl. Raya Baturadem

Keterangan ; B = Baik, S = Sedang

Inventarisasi berupa peralatan dan mesin :

NO	NAMA/JENIS BARANG	KONDISI	JUMLAH	KET.
	<i>Mesin</i>			
1	Roda 4	Baik	6 unit	B
2	L300	Baik	1 unit	B
3	Sepeda Motor	Baik	9 unit	B
	<i>Peralatan</i>			
1	Note Book	Baik	21 unit	B
2	Tablet	Baik	6 unit	B
3	Camera SLR	Baik	1 unit	B
4	Camera Digital	Baik	1 unit	B

2.3 KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

BKPSDM mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan evaluasi dan pelaporan, pembinaan teknis pelaksanaan penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten. Secara umum dalam tiga tahun pelaksanaan Renstra Tahun 2018-2023, kualitas pelayanan terhadap penyelenggaraan kepegawaian mengalami peningkatan, hal ini dibuktikan dengan penghargaan yang diterima BKPSDM antara lain :

1. Kinerja terbaik penyelesaian Kenaikan Pangkat Tahun 2017, 2018, 2019 dan 2020 oleh BKN
2. Pengelolaan Mutasi terbaik Tahun 2020 oleh BKN Kanreg I Yogyakarta

Tabel 2.3

Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas

No	Indikator Kinerja	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra					Realisasi Capaian		Rasio Capaian	
				2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2019	2020
1.	Indeks Profesionalitas ASN	-	-	83,1	83,4	71	71	71	81,1	67,48	98	80,91

Sumber: E-Monev Tahun 2019-2020

Tabel 2.4

Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKPSDM Kabupaten Banyumas

Program	Anggaran					Realisasi Anggaran		Rasio antara Realisasi dan Anggaran		Rata-rata Pertumbuhan	
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2019	2020	Anggaran	Realisasi
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.263.565.186	2.141.916.487	0	0	0	1.850.977.482	1.898.066.582	81	88		7
Peningkatan Kinerja dan Disiplin ASN	240.000.000	143.660.000	0	0	0	216.545.132	134.151.595	90	93		3
Peningkatan Tata Kelola Informasi ASN	675.000.000	1.861.837.500	0	0	0	432.138.177	1.255.396.660	64	67	275	3
Penataan Jabatan, Kepangkatan dan Pengembangan ASN	905.000.000	1.263.752.801	0	0	0	4.668.857.608	1.232.540.903	96	97	139	1

Pengembangan Kompetensi ASN	6.050.000.000	465.976.659	0	0	0	4.668.857.608	397.432.071	77	85		8
-----------------------------	---------------	-------------	---	---	---	---------------	-------------	----	----	--	---

Sumber: E-Monev Tahun 2019-2020

Pada tahun 2020 terdapat refocusing anggaran sehingga anggaran per program mengalami penurunan.

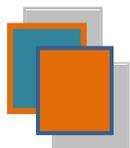
2.4 TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Tantangan pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas yaitu meliputi :

- a. Meningkatnya tuntutan kinerja PNS ;
- b. Adanya ego sektoral SKPD di Kab/Kota ;
- c. Adanya intervensi politik dalam birokrasi terutama di Kab/Kota ;
- d. Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian.
- e. Penyederhanaan Birokrasi

Sedangkan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas :

- a. Terbukanya kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan diri ;
- b. Adanya Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi ;
- c. Tersedianya jaringan kepegawaian dengan Badan Kepegawaian Negara ;



BAB 3

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI

Sumber daya BKPSM yang meliputi Sumber Daya Manusia (SDM), anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis. Sumber daya tersebut harus dapat dimanfaatkan secara optimal agar pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud dengan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Berdasarkan capaian kinerja pelayanan BKPSDM selama kurun waktu lima tahun terakhir, tantangan dan peluang yang ada, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi BKPSDM yaitu dengan diidentifikasi/dikelompokkan dengan klasifikasi :

(i) Sumber Daya Manusia, baik kuantitas maupun kualitas SDM di BKPSDM :

1. Masih belum optimalnya kompetensi dan pemerataan SDM dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
2. Adanya perubahan Struktur Organisasi Perangkat Daerah;
3. Masih ada penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan formasi, kompetensi dan kualifikasi pendidikan;
4. Terbatasnya PNS yang ahli dalam pengembangan sistem informasi.

(ii) Sarana prasarana

1. Belum terintegrasinya SIMPEG yang ada di BKPSDM dengan SIMPEG BKD Provinsi.
2. Belum sinkronnya database kepegawaian antara SIMPEG dan SAPK. BKN.
3. Belum intergrasi aplikasi layanan kepegawaian yang ada di Kemen PAN-RB terkait dengan (E-formasi) dengan aplikasi layanan kepegawaian yang lain dari BKN, BKD Provinsi dan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas.

(iii) Manajemen/tata kelola terkait layanan administrasi kepegawaian

:

1. Belum optimalnya pelaksanaan pelayanan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan Minimum (SPM) untuk mendukung tercapainya reformasi birokrasi;
2. Beban administrasi, anggaran dan pembiayaan SDM pasca pengalihan urusan dan perubahan OPD;
3. Manajemen ASN antara pembuat kebijakan (Bagian Organisasi Setda) dengan pelaksana teknis kepegawaian oleh BKPSDM yang belum seiring sejalan dengan mekanisme dalam pemberian pelayanan kepegawaian.

3.2 TELAAHAN VISI, MISI DAN PROGRAM KEPALA DAERAH

Visi RPJMD Kabupaten Banyumas tahun 2019-2023 dirumuskan berdasarkan Visi Bupati dan Wakil Bupati Banyumas yang telah disampaikan pada saat kampanye Pilkada tahun 2018, yaitu

“Menjadikan Banyumas yang Maju, Adil-Makmur dan Mandiri”

Maka Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas menjabarkan ke dalam visi, misi, tujuan dan sasaran sesuai dengan peran, tugas dan fungsinya serta dengan mempertimbangkan potensi, hambatan dan tantangan utama yang dihadapi untuk masa Renstra tahun 2019-2023. Atas dasar hal tersebut maka visi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas adalah : ***Mewujudkan Banyumas sebagai barometer pelayanan publik dengan membangun sistem integritas birokrasi yang profesional, bersih, partisipatif, inovatif dan bermartabat;***

Perumusan Misi tersebut searah dengan amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun 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 dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Secara substantif, misi pembangunan Kabupaten Banyumas 2018- 2023 yang akan diamanahkan sesuai dengan tugas dan

fungsinya Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas masuk dalam dimensi aspek pembangunan non fisik (Spiritual) yaitu Revolusi Mental dan Reformasi Birokrasi. Searah dengan Visi dan Misi serta Program Bupati dan Wakil Bupati terpilih, bahwa Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas sebagai pendukung Kepala Daerah yang memiliki tugas dalam Perencanaan (penyusunan formasi ASN), rekrutmen ASN, Pengangkatan dan Pemindahan pegawai, Penempatan pegawai, Pola karir pegawai, Pengangkatan dan Pemberhentian dalam jabatan, Sangsi pelanggaran disiplin PNS/punishment, Pemberian Penghargaan/reward, pensiun, Pendidikan dan Pelatihan.

Tabel 3.2

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan Perangkat Daerah Terhadap Pencapaian Visi, Misi dan Program Kepala Daerah

No	Misi, Tujuan & Sasaran RPJMD	Permasalahan Pelayanan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Misi 1 :Mewujudkan Banyumas sebagai barometer pelayanan publik dengan membangun sistem integritas birokrasi yang profesional, bersih, partisipatif dan bermartabat.	Pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah daerah masih belum maksimal banyak faktor yang mempengaruhi pemberian layanan salah satunya kualitas aparatur dalam memberikan layanan publik.	Jumlah aparatur yang terbatas untuk melayani masyarakat yang terus dituntut dengan kualitas apartur yang profesional dan berintegritas tinggi	Luasnya cakupan pelayanan manajemen sumber daya aparatur untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance)

2	<p>Tujuan : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.</p>	<p>Pengelolaan manajemen kepegawaian yang dilaksanakan secara menyeluruh menjadi satu kesatuan sitem aparatur birokrasi sebagai motor penggerak pemerintahan secara tersistem membangun sistem integritas birokrasi yang profesional, bersih, partisipatif dan bermartabat harus dibangun komitmen bersama untuk mengatasi permasalahan bangsa yang ada di wilayah/ daerah.</p>	<p>Tuntutan arus globalisasi dan teknologi informasi dalam penyelenggaraan negara dan pemerintahan, dengan tuntutan masyarakat terhadap aparatur pemerintah daerah yang profesional dan berwawasan global.</p>	<p>Adanya kepercayaan masyarakat terhadap Pemerintah Kabupaten Banyumas untuk menata dan melaksanakan manajemen suber daya aparatur dalam rekrutmen / penerimaan calon aparatur sipil negara yang transparan dilingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas</p>
---	---	---	--	---

3	Sasaran : Meningkatnya kualitas SDM Aparatur Sipil Negara	Tuntutan reformasi birokrasi melalui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi untuk pemenuhan standar kompetensi bagi aparatur sipil negara.	Penyediaan dan penataan sumber daya aparatur sesuai kebutuhan dalam mewujudkan profesionalisme manajemen sumber daya aparatur sipil Negara.	Adanya kebijakan pemberdayaan sumber daya aparatur yang semakin tertata guna meningkatkan kapasitas SDM aparatur melalui pembinaan, dan pengembangan manajemen aparatur sipil negara.
---	---	---	---	---

3.3 TELAAHAN (PERUBAHAN) RENSTRA K/L DAN (PERUBAHAN) RENSTRA PERANGKAT DAERAH

3.3.1 Telaahan Renstra Kemenpan RB

Sasaran Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi adalah Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien, dicapai dengan peningkatan efektivitas pelaksanaan reformasi birokrasi di semua K/L/ provinsi/kabupaten/kota yang ditandai dengan diperolehnya nilai indeks RB yang “Baik”, yaitu dalam kategori nilai B ke atas. Selain itu, didukung pula dengan tingginya tingkat persepsi masyarakat terhadap program Reformasi Birokrasi yang sedang dijalankan oleh semua lembaga Pemerintah. Pemerintahan yang efisien juga harus dapat diwujudkan dalam struktur kelembagaan dan tata laksana yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses. Kualitas ketatalaksanaan lembaga pemerintahan perlu ditingkatkan dengan diterapkannya teknologi informasi dan komunikasi, yang akan mengefisienkan operasionalisasi pemerintahan sesuai sasaran yang akan di capai dengan:

1. Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif, dengan diwujudkannyanya sasaran SDM Aparatur yang kompeten ditandai dengan

telah diterapkannya pengisian jabatan yang sesuai dengan standar kompetensi yang diperlukan, serta diterapkannya pengembangan kompetensi bagi ASN minimal 12 hari kerja dalam 1 tahun. Demikian pula dalam hal kompetensi, dimana setiap lembaga pemerintah harus dapat menciptakan SDM Aparatur yang mampu menunjukkan kinerjanya melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang baik dan mampu bersaing dalam mengisi posisi JPT yang lowong secara terbuka dan jabatan administrator serta jabatan fungsional lainnya.

2. Terwujudnya pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja yang ditandai dengan indikator kinerja membaiknya nilai akuntabilitas kinerja instansi rata-rata secara nasional, dan meningkatnya penerapan sistem integritas oleh seluruh instansi pemerintah. Hal ini ditandai dengan meningkatnya skor integritas secara nasional, besarnya persentase IP (Indek Profesionalitas) ASN dan penerapan sistem integritasnya yang semakin Baik, serta besarnya persentase Indek Pelayanan.
3. Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas, dicapai antara lain dengan tercapainya sasaran peningkatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pencapaian sasaran dengan Meningkatnya kapasitas penyelenggaraan pelayanan publik ditandai dengan indikator semakin banyaknya Indek Pelayanan yang inovasinya mendapatkan pengakuan secara internasional. Sedangkan sasaran Meningkatnya kualitas pelayanan publik diukur dengan indikator nilai indeks pelayanan publik secara nasional.
4. Terwujudnya Aparatur Kementerian PANRB yang profesional dan berkinerja tinggi, dicapai dengan pencapaian sasaran Terwujudnya Kementerian PANRB yang efektif dan efisien, Terwujudnya Kementerian PANRB yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi, serta sasaran Terwujudnya pelayanan publik Kementerian PANRB yang berkualitas. Pencapaian sasaran Kementerian PANRB yang efektif dan efisien diukur dengan indikator Nilai RB Baik, tingkat efektivitas organisasi, dan besarnya persentase penempatan pegawai yang sesuai dengan persyaratan jabatan. Sasaran Terwujudnya Kementerian PANRB yang bersih, akuntabel, dan berkinerja tinggi diukur dengan indikator diperolehnya predikat WTP dari opini BPK, dan nilai akuntabilitas kinerja

kementerian yang Baik. Terhadap sasaran yang ketiga, Terwujudnya pelayanan publik Kementerian PANRB yang berkualitas, diukur dengan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang dilakukan oleh Kementerian PANRB.

3.3.2. Telahaan Renstra BKD Provinsi

Sesuai dengan sasaran Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah yaitu *Terwujudnya Penyelenggaraan Sistem Metit Dalam Manajemen ASN*, dengan sasaran (1). Distribusi penempatan PNS dalam jabatan sesuai kualifikasi dan kompetensi, (2). Pengembangan layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi. Rumusan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah adalah :

1. Penguatan Assessment Center dan Pemetaan Kompetensi ASN;
2. Pengembangan e-Kinerja;
3. Penyusunan konsep manajemen talenta menuju pola karir;
4. Penataan PNS sesuai formasi, kualifikasi, kompetensi dan kebutuhan prioritas pembangunan daerah;
5. Pengembangan fasilitasi dan otomatisasi layanan administrasi kepegawaian yang inovatif berbasis online system (antara lain: untuk izin kepegawaian, mutasi, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan fungsional, pemberian tanda kehormatan, JKK JKM, ujian kedinasan, sumpah janji, pensiun, dan layanan administrasi kepegawaian lainnya);
6. Seleksi dan promosi terbuka;
7. Pemberian kesempatan tugas belajar dan izin belajar;
8. Pembinaan dan penanganan kasus pelanggaran disiplin/kode etik kepegawaian;
9. Fasilitasi peningkatan kesejahteraan pegawai, penerapan renumerasi, perlindungan dan reward - punishment;
10. Penyusunan dan pengajuan formasi kebutuhan pegawai mempertimbangkan kondisi eksisting dan prediksi pensiun 5 th ke depan dan penyiapan fasilitasi pengadaan CPNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK);
11. Pengembangan Simpeg dan e-Filing.

3.4.1 TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas tidak mempengaruhi permasalahan ditinjau dari implikasi RTRW. Wilayah kerja BKPSDM meliputi seluruh wilayah di Kabupaten Banyumas yang meliputi 27 Kecamatan, 301 desa dan 30 kelurahan

3.4.2 Telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

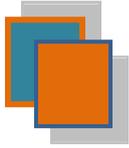
Berdasarkan hasil Kajian Lingkungan Hidup Strategis, beberapa program yang dilaksanakan tidak terindikasi menimbulkan dampak terhadap lingkungan. Dari hasil penapisan yang dilakukan yang memiliki keterkaitan dengan isu strategis dan program prioritas yang memiliki pengaruh terhadap isu-isu strategis, pada urusan penunjang pemerintahan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan dinilai tidak mempunyai pengaruh/dampak terhadap isu strategis sehingga tidak perlu untuk merumuskan mitigasi atau alternatif program berdasarkan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan.

3.5 PENENTUAN ISU – ISU STRATEGIS

Tujuan otonomi daerah adalah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Disamping itu, melalui otonomi secara luas, terlebih pada konteks global, pemerintah daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah. Dalam konteks Kabupaten Banyumas saat ini dan kedepan, Optimalisasi kinerja birokrasi dan pelayanan publik Kualitas kinerja pemerintah daerah perlu untuk ditingkatkan baik dari sisi mental dan etos kerja birokratnya, manajemen kelembagaan dan infrastruktur penunjangnya. Peningkatan etos kerja birokrat dapat dilakukan melalui penerapan disiplin pegawai dan peningkatan kinerja, manajemen kelembagaan dapat ditingkatkan melalui pembenahan tata laksana organisasi sedangkan penguatan infrastruktur pemerintahan dan pelayanan dapat dilaksanakan dengan penggunaan teknologi informasi (TI). Berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka isu-isu

strategis yang harus ditangani Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2018 - 2023 secara berkesinambungan untuk mendukung isu strategis daerah yaitu:

1. Meningkatkan kesadaran aparatur atas pentingnya revolusi mental dan peningkatan pelayanan publik yang profesional melalui pengembangan inovasi teknologi informasi kepegawaian;
2. Peningkatan budaya disiplin, dan taat hukum dikalangan aparatur melalui konsistensi penanganan kasus pelanggaran disiplin dan pelanggaran hukum;
3. Penataan dan optimalisasi kelembagaan instansi pemerintah daerah melalui penempatan pegawai yang profesional dan proporsional, Assesment dan pengembangan kompetensi;
4. Peningkatan kompetensi dan sumberdaya aparatur pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan.



BAB 4

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 TUJUAN JANGKA MENENGAH PERANGKAT DAERAH

Dalam rangka menghadapi permasalahan dan isu-isu strategis serta tantangan dan perkembangan perubahan yang akan terjadi sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas, dalam menyelenggarakan pemerintahan yang mengarah pada manajemen Aparatur Sipil Negara mendukung Kebijakan Bupati dan Wakil Bupati Banyumas untuk mencapai visi pembangunan daerah 2018 – 2023 **“Menjadikan Banyumas yang Maju, Adil-Makmur dan Mandiri”** Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas akan mendukung MISI ke 1 yaitu ***Mewujudkan Banyumas sebagai barometer pelayanan publik dengan membangun sistem integritas birokrasi yang profesional, bersih, partisipatif, inovatif dan bermartabat.*** Mengacu pada visi misi pembangunan Kabupaten Banyumas tersebut di atas maka salah satu **tujuan** yang ingin dicapai Kabupaten Banyumas adalah ***Pewujudan tatakeloa pemerintahan yang baik*** dengan **sasaran** meningkatnya **kualitas SDM Aparatur Sipil Negara** guna meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan publik kepada masyarakat. Dengan indikator sasaran meningkatnya profesionalitas ASN terhadap layanan publik. Terkait dengan penjabaran tujuan dan sasaran daerah maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Banyumas rumusan tujuan dan sasaran sebagai berikut :

Tujuan untuk lebih memantapkan pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur dan untuk mewujudkan SDM Aparatur yang kompeten dan profesional, sejalan dengan tujuan misi pertama RPJMD Kabupaten Banyumas BKDD telah merumuskan 1 (satu) tujuan yaitu:

Terwujudnya SDM aparatur yang kompeten dan kompetitif

4.2 . Sasaran Jangka Menengah BKPSDM

Sasaran yang mendukung pencapaian tujuan dalam meningkatnya kualitas ASN terhadap terhadap layanan publik, maka BKPSDM menetapkan sasaran yaitu:

1. Meningkatnya kompetensi ASN.
2. Meningkatnya kualitas kinerja ASN

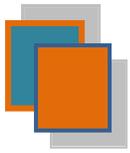
Adapun Tujuan, Sasaran dan Indikator sasaran serta target capaian kinerja Jangka Menengah Pelayanan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas tahun 2021 –2023 sebagaimana tabel berikut

Matrik hubungan Tujuan, Sasran, dan Indikator Kinerja

No	Tujuan	Sasaran	Indikator		Satuan	2021	2022	2023
1	Terwujudnya SDM aparatur yang kompeten dan kompetitif		Indeks Profesionalitas ASN.	$\text{IdxPro} = \text{koef}(1 - \text{gaps}) + \text{Koef}(Kj) + \text{Koef}(1 - \delta S1(\text{inex})) + \text{Koef}(1 - \text{inDiscpl})$ <p>Keterangan:</p> <p>Gaps : Persentase ASN yang tidak kompeten.</p> <p>Kj : Angka SKP</p> <p>$\delta S1$: Selisih rata-rata gaji dan tunjangan kinerja ASN untuk jabatan yang sama (%)</p> <p>inDiscpl : Jumlah pelanggaran disiplin</p>	Indeks	71	71	71
		1. Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN yg lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya	jumlah ASN yg lulus pengembangan kompetensi/ jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi X 100%	%	100	100	100
		2. Meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yg mendapatkan penilaian kinerja kategori BAIK	Jumlah ASN yg mendapatkan penilaian kinerja dengan kategori BAIK / Jumlah ASN yang dilakukan	%	100	100	100



				penilaian kinerja x 100%				
--	--	--	--	--------------------------	--	--	--	--



BAB 5

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mengacu pada misi pembangunan Kabupaten Banyumas pada Misi ke 1 yaitu ***Mewujudkan Banyumas sebagai barometer pelayanan publik dengan membangun sistem integritas birokrasi yang profesional, bersih, partisipatif, inovatif dan bermartabat***. Terkait dengan misi tersebut maka tujuan yang ditetapkan adalah Terwujudnya SDM aparatur yang kompeten dan kompetitif. Dengan sasaran yaitu :

1. Meningkatnya kompetensi ASN;
2. Meningkatnya kualitas kinerja ASN.

A. Strategi

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran pada Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2018–2023 disusun strategi sebagai berikut:

1. Meningkatkan kapasitas dan pengembangan aparatur ASN melalui pendidikan pelatihan dasar (prajab), manajerial, fungsional dan teknis;
2. Meningkatkan kinerja ASN melalui evaluasi dan penilaian kinerja serta dengan memberikan penghargaan kepada PNS;
3. Meningkatkan disiplin ASN melalui pembinaan dan penegakan peraturan kepegawaian terkait dengan hak dan kewajiban ASN serta kode etik ASN;
4. Meningkatkan sistem informasi kepegawaian melalui pengembangan sistem dan aplikasi kepegawaian.

B. Arah Kebijakan

Strategi yang di tetapkan untuk mencapai sasaran oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah akan dilaksanakan melalui arah kebijakan yang untuk menjalankan strategi diatas dengan memperhatikan atau mengidentifikasi permasalahan, isu-isu strategis, arah kebijakan, target kinerja dan peraturan perundang-undangan yang dirumuskan untuk jangka 5 tahun kedepan yaitu :

1. Pelaksanaan dan pengiriman Diklat, kepemiminan (manajerial), teknis, fungsional serta pelatihan dasar (diklat Prajabatan) untuk pengembangan kompetensi;

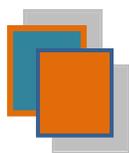
2. Menempatkan PNS sesuai kompetensi dan syarat jabatan untuk pengembangan karir PNS;
3. Pelaksanaan penilaian kinerja ASN melalui evaluasi dan monitoring penilaian kinerja PNS dan pemberian penghargaan PNS berprestasi;
4. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja ASN dan melakukan pembinaan terkait dengan penegakan disiplin pegawai;
5. Melakukan pembinaan pegawai pada OPD terkait dengan peningkatan integritas ASN;
6. Melaksanakan pengembangan Sistem informasi dan aplikasi kepegawaian yang terintegrasi.

Tabel 5.1

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

VISI : Menjadikan Banyumas Yang Maju, Adil-Makmur Dan Mandiri			
MISI I : Mewujudkan Banyumas sebagai barometer pelayanan publik dengan membangun sistem integritas birokrasi yang profesional, bersih, partisipatif, inovatif dan bermartabat			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Terwujudnya SDM aparatur yang kompeten dan kompetitif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kompetensi ASN 2. Meningkatnya kualitas kinerja ASN 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya kapasitas dan pengembangan aparatur ASN melalui diklat 2. Meningkatkan kinerja ASN melalui evaluasi dan penilaian kinerja serta dengan memberikan penghargaan 3. Meningkatkan disiplin ASN melalui pembinaan dan penegakan peraturan kepegawaian 4. Meningkatkan sistem informasi kepegawaian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan dan pengiriman diklat 2. Menempatkan ASN sesuai kompetensi dan syarat jabatan 3. Pelaksanaan penilaian kinerja ASN melalui evaluasi dan monitoring penilaian kinerja dan pemberian penghargaan PNS 4. Melakukan pembinaan pegawai 5. Melaksanakan pengembangan Sistem Informasi dan aplikasi kepegawaian

7.



BAB 6

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Sebagai perwujudan dari beberapa kebijakan dan strategi dalam rangka mencapai tujuan strategisnya, maka langkah operasionalnya harus dituangkan dalam program dan kegiatan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas. Program merupakan kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil, yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah ataupun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat guna mencapai sasaran tertentu. Sedangkan kegiatan merupakan penjabaran lebih lanjut dari suatu program sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran, dan Pendanaan Indikatif Perangkat Daerah

Periode : 2021-2023

Unker : BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Tujuan	Sasaran	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (Outcome), Kegiatan, dan subkegiatan	Satuan	Target Kinerja Program dan Pendanaan								Sumber Dana	Unit kerja perangkat daerah Penanggung-jawab
					2021		2022		2023		Target Akhir Renstra			
					Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.		
Terwujudnya SDM aparatur yang kompeten dan kompetitif			Indeks Profesionalitas ASN.	%	71	53,973,799,098	71	81,497,914,000	71	81,715,996,000		217,187,709,098	PAD	
	Meningkatnya kualitas kinerja ASN		Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori BAIK	%	100	52,773,799,098	100	80,193,606,000	100	80,501,623,000		213,469,028,098	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH				2,653,062,500		2,537,893,000		2,226,346,000		7,417,301,500	PAD	
			Persentase jumlah ASN yang menduduki jabatan sesuai dengan syarat jabatan	%	95	2,653,062,500	95	2,537,893,000	95	2,226,346,000		7,417,301,500	PAD	
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN				1,605,498,500		1,290,329,000		1,077,782,000		3,973,609,500	PAD	
			Jumlah ASN yang mengisi formasi jabatan sesuai penetapan formasi menpan RB	Orang	400	1,605,498,500	500	1,290,329,000	500	1,077,782,000		3,973,609,500	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN				0		0		0		0	PAD
			jumlah usulan jabatan yang disusun	Usulan	1400	0	1500	0	1500	0		0	PAD
		Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK				1,549,999,500		1,200,000,000		1,017,453,000		3,767,452,500	PAD
			Jumlah formasi yang tersedia	Formasi	500	1,549,999,500	500	1,200,000,000	500	1,017,453,000		3,767,452,500	PAD
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian				25,499,000		30,000,000		30,000,000		85,499,000	PAD

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Jumlah SK pensiun yang diterbitkan	SK	500	25,499,000	500	30,000,000	500	30,000,000		85,499,000	PAD
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN				0		0		0		0	
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian				15,000,000		30,000,000		15,000,000		60,000,000	PAD
			Jumlah aplikasi kepegawaian yang tersedia	aplikasi	1	15,000,000	1	30,000,000	1	15,000,000		60,000,000	PAD
		Pengelolaan Data Kepegawaian				15,000,000		30,329,000		15,329,000		60,658,000	PAD
			Jumlah arsip kepegawaian yang dikelola	Arsip	11000	15,000,000	11000	30,329,000	11000	15,329,000		60,658,000	PAD
		Mutasi dan Promosi ASN				590,000,000		690,000,000		590,000,000		1,870,000,000	PAD

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Jumlah ASN yang dimutasi dan dipromosikan	Orang	500	590,000,000	500	690,000,000	500	590,000,000		1,870,000,000	PAD	
		Pengelolaan Mutasi ASN				30,000,000		30,000,000		30,000,000		90,000,000	PAD	
			Jumlah SK Mutasi Pegawai yang diterbitkan	SK	200	30,000,000	200	30,000,000	200	30,000,000		90,000,000	PAD	
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN				185,000,000		185,000,000		185,000,000		555,000,000	PAD	
			Jumlah SK Kenaikan Pangkat yang diterbitkan	SK	1800	185,000,000	1800	185,000,000	1800	185,000,000		555,000,000	PAD	
		Pengelolaan Promosi ASN				375,000,000		475,000,000		375,000,000		1,225,000,000	PAD	
			Jumlah kekosongan JPTP yang terisi	jabatan	3	375,000,000	7	475,000,000	4	375,000,000		1,225,000,000	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		Pengembangan Kompetensi ASN				230,000,000		330,000,000		330,000,000		890,000,000	PAD	
			Jumlah ASN yang meningkat kompetensinya	Orang	400	230,000,000	400	330,000,000	400	330,000,000		890,000,000	PAD	
		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN				200,000,000		300,000,000		300,000,000		800,000,000	PAD	
			Jumlah PNS yang dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan formal (Tugas Belajar, Ijin Belajar, Ijin Penggunaan Gelar)	Orang	200	200,000,000	300	300,000,000	400	300,000,000		800,000,000	PAD	
		Pengelolaan Assessment Center				0		0		0		0		

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN				0		0		0		0	PAD	
			Jumlah PNS yang dikirim mengikuti pendidikan yang lebih tinggi	Orang	0	0	3	0	5	0		0	PAD	
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional				30,000,000		30,000,000		30,000,000		90,000,000	PAD	
			Jumlah SK Pejabat Fungsional yang terbit	SK	350	30,000,000	350	30,000,000	350	30,000,000		90,000,000	PAD	
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				227,564,000		227,564,000		228,564,000		683,692,000	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Jumlah ASN yang nilai SKP nya baik	Orang	11000	227,564,000	11000	227,564,000	11000	228,564,000		683,692,000	PAD
		Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				0		0		0		0	PAD
			Jumlah kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur yang disusun	Kebijakan	0	0	1	0	1	0		0	PAD
		Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				60,000,000		60,000,000		60,000,000		180,000,000	PAD
			Jumlah ASN yang mengirimkan evaluasi kinerja	Orang	10000	60,000,000	10000	60,000,000	10000	60,000,000		180,000,000	PAD

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				5,000,000		5,000,000		6,000,000		16,000,000	PAD
			Jumlah dokumen kegiatan evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur yang disusun	Dokumen	1	5,000,000	1	5,000,000	1	6,000,000		16,000,000	PAD
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai				10,200,000		10,200,000		10,200,000		30,600,000	PAD
			Jumlah pegawai yang menerima penghargaan	Orang	150	10,200,000	150	10,200,000	150	10,200,000		30,600,000	PAD

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai				0		0		0		0	PAD
			Jumlah ASN yang menerima tanda jasa	Orang	0	0	1	0	1	0		0	PAD
		Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur				0		0		0		0	PAD
			Jumlah dokumen evaluasi pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa apatur yang disusun	Dokumen	0	0	1	0	1	0		0	PAD
		Pembinaan Disiplin ASN				46,000,000		46,000,000		46,000,000		138,000,000	PAD

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Jumlah kegiatan pembinaan disiplin ASN yang dilaksanakan	Keg	10	46,000,000	10	46,000,000	10	46,000,000	138,000,000	PAD	
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN				30,364,000		30,364,000		30,364,000	91,092,000	PAD	
			Jumlah SK Pelanggaran Disiplin ASN yang diterbitkan	SK	10	30,364,000	10	30,364,000	10	30,364,000	91,092,000	PAD	
		Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai				76,000,000		76,000,000		76,000,000	228,000,000	PAD	
			Jumlah SK Izin Perceraian Pegawai yang diterbitkan	SK	40	76,000,000	40	76,000,000	40	76,000,000	228,000,000	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		Evaluasi Disiplin ASN				0		0		0		0	PAD	
			Jumlah kegiatan evaluasi disiplin ASN	Keg	0	0	1	0	1	0		0	PAD	
		X.XX.01 PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA				50,120,736,598		77,655,713,000		78,275,277,000		206,051,726,598	PAD	
			Persentase Kesesuaian Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	%	100	30,000,000	100	60,000,000	100	195,000,000		285,000,000	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		X.XX.01.2.01 Perencanaan, Penggangan, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				30,000,000		60,000,000		195,000,000		285,000,000	PAD	
			Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja yang disusun	Dokumen	5	30,000,000	5	60,000,000	5	195,000,000		285,000,000	PAD	
		X.XX.01.2.01.01 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				0		0		60,000,000		60,000,000	PAD	
			Jumlah Dokumen Perencanaan yang disusun	Dokumen	5	0	5	0	5	60,000,000		60,000,000	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		X.XX.01.2.01.02 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD			0		0		60,000,000		60,000,000	PAD	
			Â Jumlah Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (DAK NON FISIK)	Keg	0	0	2	0	2	60,000,000	60,000,000	PAD	
		X.XX.01.2.01.06 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD			0		0		0		0		

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		X.XX.01.2.01.07 Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				30,000,000		60,000,000		75,000,000		165,000,000	PAD	
			Jumlah dokumen evaluasi kinerja perangkat daerah yang disusun	Dokumen	1	30,000,000	1	60,000,000	1	75,000,000		165,000,000	PAD	
			Persentase Kelancaran Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	%	100	48,851,366,926	100	75,931,108,689	100	75,841,108,689		200,623,584,304	PAD	
		X.XX.01.2.02 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				48,851,366,926		75,931,108,689		75,841,108,689		200,623,584,304	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Jumlah administrasi keuangan yang dikelola	Jenis	2	48,851,366,926	2	75,931,108,689	2	75,841,108,689		200,623,584,304	PAD	
		X.XX.01.2.02.01 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN				48,734,966,926		75,841,108,689		75,751,108,689		200,327,184,304	PAD	
			Jumlah ASN yang terbayarkan gaji dan tunjangan	Orang	433	48,734,966,926	433	75,841,108,689	433	75,751,108,689		200,327,184,304	PAD	
		X.XX.01.2.02.02 Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN				116,400,000		90,000,000		90,000,000		296,400,000	PAD	
			Jumlah pengelola keuangan SKPD	Orang	8	116,400,000	8	90,000,000	8	90,000,000		296,400,000	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Persentase Barang Milik Perangkat Daerah yang memadai	%	100	340,098,000	100	554,604,311	100	979,168,311		1,873,870,622	PAD	
		X.XX.01.2.07 Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				124,148,000		224,604,311		489,168,311		837,920,622	PAD	
			Jumlah barang milik daerah yang tersedia	Unit	5	124,148,000	5	224,604,311	5	489,168,311		837,920,622	PAD	
		X.XX.01.2.07.05 Pengadaan Mebel				0		29,604,311		59,168,311		88,772,622	PAD	
			Jumlah Meubelair Kantor yang tersedia	Unit	0	0	5	29,604,311	5	59,168,311		88,772,622	PAD	

		X.XX.01.2.07.06 Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya				124,148,000		120,000,000		250,000,000		494,148,000	PAD
			Jumlah Peralatan dan Mesin kantor yang tersedia	Jenis	2	124,148,000	3	120,000,000	3	250,000,000		494,148,000	PAD
		X.XX.01.2.07.11 Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				0		75,000,000		180,000,000		255,000,000	PAD

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang tersedia	Unit	0	0	2	75,000,000	2	180,000,000		255,000,000	PAD	
		X.XX.01.2.09 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				215,950,000		330,000,000		490,000,000		1,035,950,000	PAD	
			Jumlah pemeliharaan barang milik daerah yang dilaksanakan	Jenis	5	215,950,000	5	330,000,000	5	490,000,000		1,035,950,000	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		X.XX.01.2.09.02 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan				65,450,000		70,000,000		100,000,000		235,450,000	PAD
			Jumlah Kendaraan Operasional SKPD yang dipelihara	Unit	15	65,450,000	15	70,000,000	15	100,000,000		235,450,000	PAD
		X.XX.01.2.09.05 Pemeliharaan Mebel				0		20,000,000		60,000,000		80,000,000	PAD
			Jumlah mebelair yang dipelihara	Unit	20	0	25	20,000,000	50	60,000,000		80,000,000	PAD

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		X.XX.01.2.09.06 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya				45,500,000		40,000,000		100,000,000		185,500,000	PAD
			Jumlah peralatan kantor dan mesin lainnya yang dipelihara	Unit	10	45,500,000	20	40,000,000	30	100,000,000		185,500,000	PAD
		X.XX.01.2.09.09 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya				75,000,000		170,000,000		200,000,000		445,000,000	PAD
			Jumlah Gedung Pemkab yang dipelihara	Unit	2	75,000,000	2	170,000,000	2	200,000,000		445,000,000	PAD

		X.XX.01.2.09.11 Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya				30,000,000		30,000,000		30,000,000		90,000,000	PAD	
			Jumlah Sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya yang dipelihara	Unit	10	30,000,000	15	30,000,000	20	30,000,000		90,000,000	PAD	
			Cakupan Pelayanan Administrasi Umum Perangkat Daerah	%	100	899,271,672	100	1,110,000,000	100	1,260,000,000		3,269,271,672	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		X.XX.01.2.06 Administrasi Umum Perangkat Daerah				442,651,900		605,000,000		720,000,000		1,767,651,900	PAD	
			Jumlah administrasi umum yang dikelola	Jenis	5	442,651,900	5	605,000,000	5	720,000,000		1,767,651,900	PAD	
		X.XX.01.2.06.01 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor				21,496,000		30,000,000		60,000,000		111,496,000	PAD	
			Jumlah Komponen Listrik / Penerangan Bangunan Kantor yang Tersedia	Jenis	5	21,496,000	5	30,000,000	5	60,000,000		111,496,000	PAD	

		X.XX.01.2.06.02 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor				51,000,000		75,000,000		100,000,000		226,000,000	PAD
			Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	Jenis	5	51,000,000	5	75,000,000	5	100,000,000		226,000,000	PAD
		X.XX.01.2.06.03 Penyediaan Peralatan Rumah Tangga				30,000,000		30,000,000		75,000,000		135,000,000	PAD
			Jumlah peralatan rumah tangga yang tersedia	Jenis	5	30,000,000	5	30,000,000	5	75,000,000		135,000,000	PAD
		X.XX.01.2.06.04 Penyediaan Bahan Logistik Kantor				167,650,000		170,000,000		170,000,000		507,650,000	PAD

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Jumlah logistik kantor yang tersedia	Bulan	12	167,650,000	12	170,000,000	12	170,000,000		507,650,000	PAD	
		X.XX.01.2.06.05 Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan				52,460,100		50,000,000		65,000,000		167,460,100	PAD	
			Jumlah penggandaan yang tersedia	lbr	12	52,460,100	12	50,000,000	12	65,000,000		167,460,100	PAD	
		X.XX.01.2.06.09 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				120,045,800		250,000,000		250,000,000		620,045,800	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Jumlah Koordinasi/Konsultasi dan Pertemuan Tingkat Provinsi/Pusat yang dilaksanakan	Kali	12	120,045,800	12	250,000,000	12	250,000,000	620,045,800	PAD	
		X.XX.01.2.08 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				456,619,772		505,000,000		540,000,000	1,501,619,772	PAD	
			Jumlah jasa pelayanan umum kantor yang tersedia	Jenis	3	456,619,772	3	505,000,000	3	540,000,000	1,501,619,772	PAD	
		X.XX.01.2.08.02 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik				199,373,772		200,000,000		200,000,000	599,373,772	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Jumlah langganan surat kabar, telepon, internet, listrik, dan air yang dikelola	Bulan	12	199,373,772	12	200,000,000	12	200,000,000	599,373,772	PAD
		X.XX.01.2.08.03 Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor				0		25,000,000		50,000,000	75,000,000	PAD
			Jumlah sewa peralatan dan perlengkapan kantor yang dilaksanakan	Jenis	0	0	2	25,000,000	2	50,000,000	75,000,000	PAD
		X.XX.01.2.08.04 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor				257,246,000		280,000,000		290,000,000	827,246,000	PAD

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Jumlah Pegawai Non ASN	Orang	10	257,246,000	10	280,000,000	10	290,000,000		827,246,000	PAD	
	Meningkatnya kompetensi ASN		Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya	%	100	1,200,000,000	100	1,304,308,000	100	1,214,373,000		3,718,681,000	PAD	
		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				1,200,000,000		1,304,308,000		1,214,373,000		3,718,681,000	PAD	
			Prosentase ASN yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan formal sesuai dengan kebutuhan	%	0.01	1,200,000,000	0.01	1,304,308,000	0.01	1,214,373,000		3,718,681,000	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

		Pengembangan Kompetensi Teknis				0		100,000,000		100,000,000		200,000,000	PAD	
			Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Teknis	Orang	100	0	100	100,000,000	100	100,000,000		200,000,000	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Jumlah dokumen analisis Kebutuhan Diklat Teknis yang disusun	Dokumen	1	0	1	0	1	0		0	PAD	
--	--	--	--	---------	---	---	---	---	---	---	--	---	-----	--

		Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum				0		0		0		0	
--	--	---	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

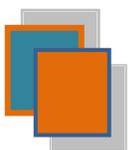
BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Jumlah ASN yang lulus penyelenggaraan Diklat Teknis bagi Jabatan Administrasi	Orang	0	0	50	100,000,000	100	100,000,000		200,000,000	PAD	
			Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional			1,200,000,000		1,204,308,000		1,114,373,000		3,518,681,000	PAD	
			Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Manajerial dan Fungsional	Orang	60	1,200,000,000	377	1,204,308,000	400	1,114,373,000		3,518,681,000	PAD	

		Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional				0		0		0		0		
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				1,200,000,000		1,204,308,000		1,114,373,000		3,518,681,000	PAD	

BKPSDM KABUPATEN BANYUMAS

			Jumlah ASN yang lulus penyelenggaraan Diklat Manajerial dan Fungsional	Orang	60	1,200,000,000	377	1,204,308,000	400	1,114,373,000		3,518,681,000	PAD	
--	--	--	--	-------	----	---------------	-----	---------------	-----	---------------	--	---------------	-----	--



BAB 7

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

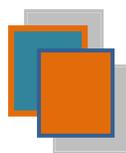
Bagian penting dalam proses penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas adalah ketersediaan indikator kinerja yang berguna untuk mengukur capaian target kinerja pembangunan daerah. Indikator kinerja adalah alat ukur untuk menilai keberhasilan pembangunan secara kuantitatif maupun kualitatif. Keberadaan indikator sangat penting baik dalam evaluasi kinerja program-program pembangunan daerah. Indikator kinerja menjadi kunci dalam pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja, yaitu sebagai ukuran untuk menilai ketercapaian kinerja pembangunan daerah. Dalam perencanaan pembangunan daerah, indikator menjadi ukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan, serta program dan kegiatan yang telah dirumuskan dalam dokumen perencanaan.

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Banyumas yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rancangan Akhir Perubahan RPJMD adalah indikator kinerja yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dalam tiga tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Banyumas. Target indikator kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini akan diukur dalam evaluasi kinerja pembangunan. Pencapaian kinerja indikator yang termuat juga akan menjadi bahan dalam pelaporan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas selama tiga tahun, sehingga perlu dipedomani oleh seluruh aparatur Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas.

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rancangan Akhir Perubahan RPJMD Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 dapat dilihat pada tabel 7.1. sebagai berikut:

Tabel 7.1**Indikator Kinerja BKPSDM yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran Rancangan Akhir Perubahan RPJMD Kabupaten Banyumas 2018-2023**

No	Indikator	Satuan	Kondisi Awal	Target Capaian			Kondisi Akhir
			2020	2021	2022	2023	
1.	Indeks Profesionalitas ASN	-	83,4	71	71	71	71



BAB 8

PENUTUP

Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 merupakan dokumen perencanaan yang disusun sebagai panduan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun, dengan menyesuaikan dinamika perubahan organisasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan isu strategis terkini. Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia menyajikan agenda utama perencanaan pembangunan yang mengacu pada Rancangan Akhir Perubahan RPJMD Kabupaten Banyumas Tahun 2018-2023 untuk mengantisipasi masalah dan kendala pembangunan yang belum sepenuhnya tertangani pada periode sebelumnya serta perubahan lingkungan strategis yang diperkirakan akan timbul pada 3 (tiga) tahun berikutnya.

Proses pencapaian sasaran-sasaran dalam *Renstra* ini memerlukan koordinasi, konsolidasi dan sinergi internal maupun eksternal baik dengan Pemerintah Kabupaten Banyumas, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah maupun Pemerintah Pusat agar seluruh sumber daya yang ada dapat digunakan secara optimal sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal dalam rangka meningkatkan kualitas manajemen ASN di Kabupaten Banyumas

Tekad dan semangat untuk merealisasikan perencanaan strategis perlu dikawal dan mendapat dukungan baik dari pemerintah, masyarakat dan segenap *stakeholder* di Kabupaten Banyumas.

Purwokerto, Juni 2021

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BANYUMAS



Drs. ACHMAD SUPARTONO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19620708 198503 1 011