

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas curahan rahmat dan karunia-Nya, kita masih dapat berkarya dan berkontribusi untuk Kabupaten Karanganyar melalui tersusunnya Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029.

Rencana Strategis ini menyajikan secara garis besar rencana kerja untuk menata manajemen sumber daya manusia Aparatur Sipil Negera Kabupaten Karanganyar agar dapat memberikan pelayanan secara profesional dan akuntabel, dengan demikian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan ke depan di Bidang Kepegawaian. Arah ini tentu saja masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi Rencana Tahunan dan Renja, agar skala prioritas setiap program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia lebih terarah dan kongkrit.

Dokumen Renstra ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi semua komponen unit kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar untuk senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja. Komitmen dan kerjasama yang baik segenap pegawai di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar sangat diperlukan dalam menjamin terwujudnya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan selama 5 (lima) tahun kedepan

Karanganyar, Agustus 2025

**Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kabupaten Karanganyar**

NUR AINI FARIDA, S.STP.,M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 19770915 199602 2 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI ii

DAFTAR TABEL iii

DAFTAR GAMBAR iv

BAB I PENDAHULUAN I-1

- 1.1. Latar Belakang I-1
- 1.2. Dasar Hukum Penyusunan I-3
- 1.3. Maksud dan Tujuan I-5
- 1.4. Sistematika Penulisan I-6

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH II-1

- 2.1. Subbab Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah II-1
- 2.2. Subbab Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah II-27

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN III-1

- 3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 III-1
- 3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 III-1
- 3.3. Strategi Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 III-3
- 3.4. Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 III-5

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN IV-1

- 4.1. Uraian Program dan Kegiatan Serta Sub kegiatan IV-1
- 4.2. Uraian Subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah IV-5
- 4.3. Uraian Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif IV-8
- 4.4. Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2030 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah IV-15

4.5. Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025-2030 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK) IV-15

BAB V PENUTUP V-1

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jumlah Pegawai menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin II-7
Tabel 2.2	Jumlah Pegawai menurut Pangkat Golongan/ruang dan Jenis Kelamin II-8
Tabel 2.3	Jumlah Pegawai menurut eselon dan Jenis Kelamin II-9
Tabel 2.4	Sarana dan Prasarana Kantor II-9
Tabel 2.5	Capaian Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar Tahun 2020-2024 Kantor II-9
Tabel 2.6	Jumlah Aparatur Sipil Negara Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Karanganyar Tahun 2024 II-14
Tabel 2.7	Rekapitulasi Keseluruhan Aparatur Sipil Negara pada Badan, Dinas, dan Kantor Tahun 2024 II-16
Tabel 2.8	Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020-2024 II-19
Tabel 2.9	Capaian Indikator Kinerja Utama Sistem Merit Tahun 2023-2024 II-21
Tabel 2.10	Capaian Indikator Kinerja Kunci Tahun 2020-2024 II-23
Tabel 2.11	Masalah pokok, Masalah dan Akar masalah II-30
Tabel 2.12	Teknis Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah II-31
Tabel 3.1	Tujuan dan Sasaran, Indikator dan Target Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 III-2
Tabel 3.2	Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 III-6
Tabel 4.1	Teknis Merumuskan Program/ Kegiatan/Subkegiatan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia IV-5
Tabel 4.2	Pagu Anggaran, Program Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia IV-8
Tabel 4.3	Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2030 melalui Indikator Kinerja Utama IV-14
Tabel 4.4	Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah

Tahun 2025-2030 melalui Indikator Kinerja Kunci IV-15

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar
II-3

Gambar 3.1 Diagram Strategi Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan
Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029 III-3

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Secara regulasi, penyusunan Renstra BKPSDM merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta peraturan pelaksanaannya, termasuk 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 dan Inmendagri Nomor 2 tahun 2025 tentang pedoman penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah untuk periode 2025-2029 serta berbagai peraturan terkait lainnya yang mengatur tentang perencanaan di tingkat daerah. Regulasi ini memastikan bahwa perencanaan pembangunan disusun berdasarkan asas kesinambungan, keselarasan antara RPJMN, RPJMD Provinsi Jawa Tengah dengan RPJMD Kabupaten Karanganyar, selain itu juga keselarasan antara RPJMD Kabupaten Karanganyar dengan Renstra BKPSDM.

Penyusunan Rencana Strategis merupakan instrumen perencanaan jangka menengah yang esensial bagi setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Daerah. Dokumen Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Karanganyar Tahun 2025–2029 ini disusun dengan mengacu RPJMN Tahun 2025–2029. Pada RPJMN tersebut terdapat Misi yang disebut dengan Asta Cita Presiden, dan BKPSDM mendukung Asta Cita yang ke tujuh yaitu “Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi dan

narkoba”. Untuk mewujudkan asta cita diperlukan SDM yang berkualitas, kompeten, berintegritas dan inovatif. Bidang SDM dalam pemerintahan bertanggungjawab untuk merumuskan dan melaksanakan program-program peningkatan kualitas ini mulai dari rekrutmen, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, hingga sistem *reward* dan *punishment*.

Renstra BKPSDM juga harus memberikan kontribusi pada pencapaian Visi Misi RPJMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2025-2029 yaitu “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Responsif dan Kolaboratif dengan mengedepankan nilai-nilai integritas”. Dengan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang kolaboratif yang mampu bekerja sama secara efektif antar OPD, dengan sektor swasta, akademisi, dan masyarakat sipil untuk mencapai tujuan bersama. BKPSDM memiliki peran krusial dalam mewujudkan Visi Misi dalam RPJMD Jawa Tengah, dengan memastikan bahwa ASN yang ada di lingkungan pemerintah daerah memiliki kompetensi, integritas dan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan kebijakan dan program yang responsif terhadap masyarakat.

Selain itu, Rancangan Strategi BKPSDM Karanganyar Tahun 2025-2029 ini disusun sebagai wujud komitmen BKPSDM dalam menjabarkan dan mengimplementasikan arah pembangunan daerah yang telah ditetapkan oleh Bupati terpilih periode 2025-2029 melalui Visi, Misi, dan program-program unggulan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang baru. Sesuai dengan Visi Kabupaten Karanganyar Tahun 2025-2029 yang telah ditetapkan oleh Bupati dan Wakil Bupati Karanganyar yaitu **“SESARENGAN MBANGUN KARANGANYAR” Mewujudkan Karanganyar sebagai Bumi INTANPARI yang berintegritas, berdaya saing, dan sejahtera.**

Dalam rangka pencapaian visi tersebut ditetapkan misi Pemerintah Kabupaten Karanganyar guna menunjang keberhasilan yaitu

1. Meningkatkan kualitas sumber daya insani, ilmu pengetahuan, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga dan pemuda serta kesetaraan gender.
2. Meningkatkan kemakmuran masyarakat melalui perluasan peluang usaha, penciptaan lapangan kerja sekaligus pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan berdasarkan prinsip kemandirian.
3. Membangun dari desa, membangun infrastruktur, penanggulangan kemiskinan dan penanganan pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial, peningkatan dan pemerataan ekonomi.
4. Mengembangkan birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang bersih, profesional dan berorientasi pelayanan publik
5. Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antar umat beragama

Dalam hal ini, BKPSDM Kabupaten Karanganyar berada dalam **misi ke empat** yaitu “Mengembangkan birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang bersih, profesional dan berorientasi pelayanan publik”. Peran BKPSDM sebagai perangkat daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi strategis dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi sangat vital. Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, profesional, dan berintegritas sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia aparatur yang kompeten, berkinerja tinggi, serta memiliki disiplin dan etos kerja yang kuat. Oleh karena itu, Renstra BKPSDM ini menjadi panduan utama dalam memastikan bahwa seluruh kebijakan, program, dan kegiatan BKPSDM selaras dengan agenda pembangunan daerah.

Proses penyusunan rencana strategis BKPSDM diawali dengan tahapan persiapan yang meliputi penyusunan rancangan keputusan kepala daerah tentang pembentukan tim penyusun renstra. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan rancangan awal renstra, verifikasi rancangan renstra

oleh Baperlitbang, perumusan rancangan akhir renstra, reviu APIP, dan penetapan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Perencanaan merupakan proses penentuan kebijakan masa depan melalui skala prioritas yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, guna memanfaatkan dan mengalokasikan sumber daya dalam jangka waktu tertentu di daerah.

Maka dengan disusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar tahun 2025-2029 ini, akan menjadi pedoman Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar dalam menjalankan program dan kegiatan yang terencana dan bertahap selama lima tahun kedepan.

1.2. Dasar Hukum Penyusunan

Penyusunan Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029 ini berlandaskan pada:

1. 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);
2. 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 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Undang-undang Nomor 20 tahun 2023 pasal 27 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit
5. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6987);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 adalah tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
9. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2025-2029;
10. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024 Nomor 6)

11. Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 4 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Karanganyar Tahun 2024 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 168);
12. Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 120 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karanganyar.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud dari disusunnya renstra ini untuk menyediakan dokumen perencanaan untuk kurun waktu lima tahun (2025-2029) yang menjadi pedoman dalam penyusunan kebijakan berupa program dan kegiatan sebagai penjabaran dokumen RPJMD dan tugas pokok dan fungsi BKPSDM.

Tujuan:

1. Menjabarkan dan menyelaraskan arah pembangunan daerah, khususnya Visi **"SESARENGAN MBANGUN KARANGANYAR"** **Mewujudkan Karanganyar sebagai Bumi Intanpari yang berintegritas, berdaya saing, dan sejahtera** sesuai Misi ke-4 Bupati "Mengembangkan birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang bersih, profesional dan berorientasi pelayanan publik" ke dalam program dan kegiatan BKPSDM.
2. Menjadi pedoman bagi BKPSDM dalam menyusun rencana kerja tahunan.
3. Menyediakan tolok ukur kinerja pelaksanaan program dan kegiatan untuk kurun waktu lima tahun dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai dasar dalam melakukan pengendalian dan evaluasi kinerja;
4. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan stakeholder pendukung BKPSDM dalam menyusun program dan kegiatan.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Renstra BKPSDM Tahun 2025-2029 ini mengacu pada Rancangan Surat Edaran Bupati Karanganyar, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang penyusunan Renstra yang berisikan alasan disusunnya renstra , dan hubungan antara renstra dengan Rencana pembangunan Daerah Kabupaten Karanganyar. Kemudian dasar hukum penyusunan renstra dan maksud dan tujuan serta sistematika renstra.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Gambaran pelayanan perangkat daerah pada bab ini memuat Tugas, Fungsi dan Struktur perangkat daerah, dsumber daya perangkat daerah sebagai dukungan untuk pencapaian sasaran dan peralatan yang dimiliki. Mengupas tentang kelompok sasaran, mitra permasalahan dan isu strategis Perangkat Daerah

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Tujuan dan sasaran di jabarkan di bab ini dengan lebih terperinci kedalam beberapa indikator tujuan dan sasaran serta cascading.

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Menguraikan tentang program, kegiatan, sub kegiatan, beserta kinerja, indikator ,target dan pagunya. Dan menyajikan target keberhasilan pencapaian tujuan dan sarsaran Renstra perangkat daerah melalui IKU dan target kinerja melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK)

BAB V PENUTUP

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

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN, DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

2.3. Subbab Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam bab II ini di sajikan data-data dan informasi terkait pelaksanaan urusan yang menjadi tanggung jawab BKPSDM berdasarkan Peraturan Bupati Nomor Nomor 120 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karanganyar. Disertai dengan hasil evaluasi capaian pelaksanaan urusan 5 (lima) tahun terakhir, dari tahun 2020 hingga tahun 2024 dan data-data lainnya yang relevan sesuai dengan kebutuhan. Penyajian hasil evaluasi capaian pelaksanaan urusan diutamakan berkaitan dengan capaian IKU dan indikator kinerja kunci (IKK).

a. Tugas, Fungsi dan Struktur Perangkat Daerah

Tugas Pokok

Membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan Bupati.

Fungsi

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- 2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- 3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

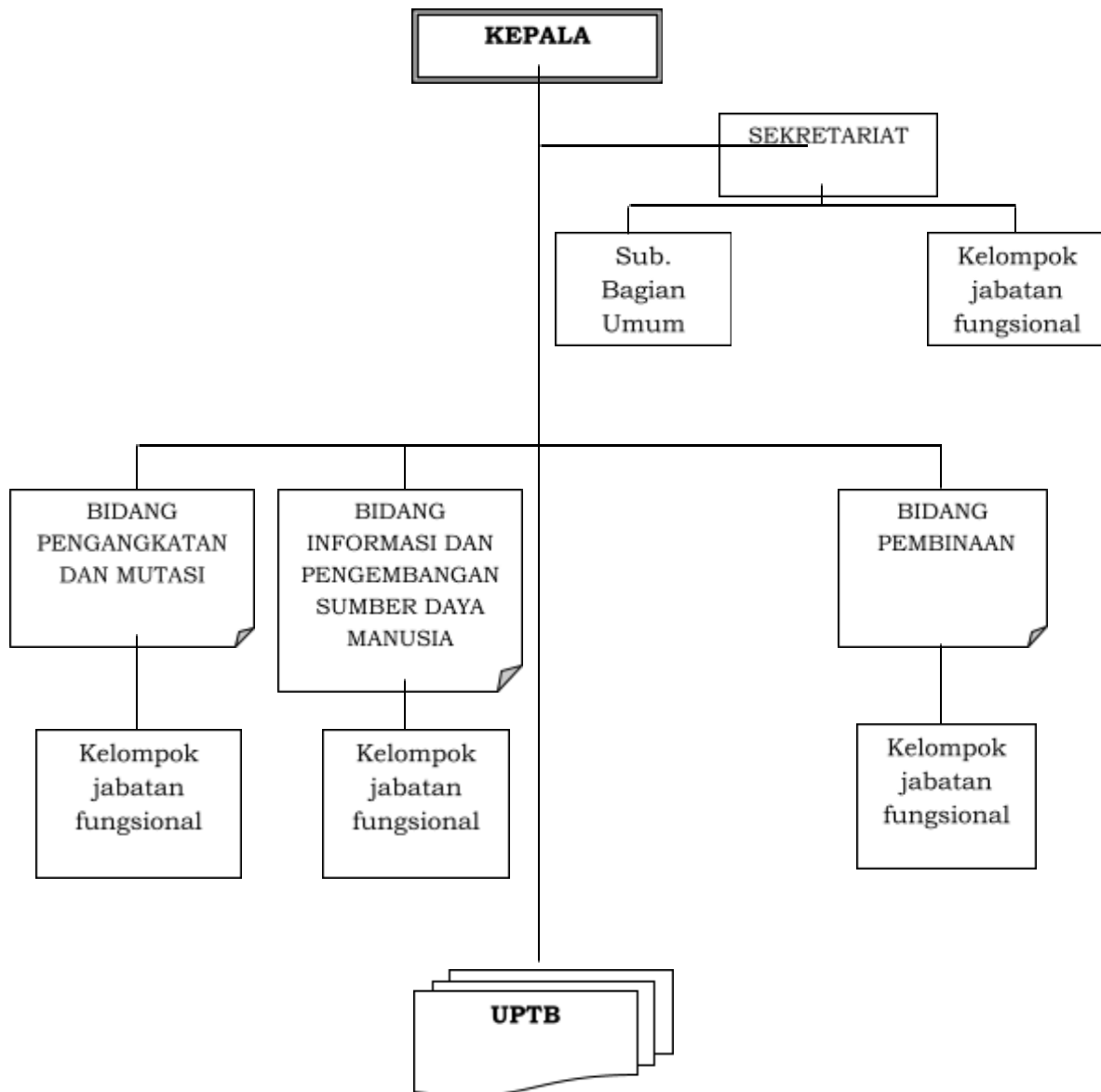
- 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.
- 5) Pengendalian penyelenggaraan tugas UPTB.
- 6) Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi BKPSDM adalah sebagai berikut

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat, membawahkan :
 - Sub Bag. Umum; dan
 - Kelompok Jabatan Fungsional
- c. Kepala Bidang informasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, membawahkan :
 - Kelompok Jabatan Fungsional
- d. Kepala Bidang Pengangkatan Mutasi, membawahkan :
 - Kelompok Jabatan Fungsional
- e. Kepala Bidang Pembinaan, membawahkan :
 - Kelompok Jabatan Fungsional
- f. UPTB

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KARANGANYAR



Gambar 2.1
Bagan Susunan Organisasi
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Karanganyar

1. Sekretariat

Sekretaris mempunyai tugas melakukan perumusan rencana dan pelaksanaan kebijakan, pengordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi pembinaan ketatausahaan, keuangan, aset, kerumahtanggaan, kerjasama, kearsipan, dokumen, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan, kepegawaian, pelayanan administrasi

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretaris mempunyai fungsi:

- a. Pengoordinasian kegiatan;
- b. Pengoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja;
- c. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi perencanaan, keuangan, ketatausahaan, hukum, kehumasan, ketatalaksanaan, keorganisasian, kerumahtanggaan, kearsipan, kepegawaian, dan pelayanan administrasi BKPSDM;
- d. Pengoordinasian tatalaksana BKPSDM;
- e. Pengoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum;
- f. Pengoordinasian pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;
- g. Penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa;
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan fungsinya.

Kepala Subbagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Kepala Subbagian Umum sebagaimana dimaksud mempunyai tugas menyiapkan bahan perumusan, pengoordinasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pembinaan perencanaan, keuangan, ketatausahaan, hukum, kehumasan, ketatalaksanaan, keorganisasian, kerumahtanggaan, kearsipan, kepegawaian, dan pelayanan administrasi BKPSDM.

2. Bidang Pengangkatan dan Mutasi

Bidang Pengangkatan dan Mutasi merupakan unsur pelaksana penunjang urusan pemerintahan bidang pengangkatan dan mutasi. Bidang Pengangkatan dan Mutasi dipimpin oleh Kepala Bidang, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Kepala Bidang Pengangkatan dan Mutasi sebagaimana dimaksud mempunyai tugas perencanaan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengangkatan, kenaikan pangkat dan mutasi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Bidang Pengangkatan dan Mutasi mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang pengangkatan, kenaikan pangkat dan mutasi;
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan di bidang ;
- c. Pengangkatan, kenaikan pangkat dan mutasi pelaksanaan pembinaan, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan di. bidang pengangkatan, kenaikan pangkat dan mutasi;
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan di bidang pengangkatan, kenaikan pangkat dan mutasi; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Informasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bidang Informasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur pelaksana penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan dan pengembangan sumber daya manusia. Kepala Bidang Informasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud mempunyai tugas perencanaan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Informasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kepala Bidang Informasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, menyelenggarakan fungsi:

- a. Pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Informasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan' Bidang Informasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Pelaksanaan pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan di bidang Informasi dan
- d. Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan di Bidang Informasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Bidang Pembinaan

Bidang Pembinaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pembinaan aparatur sipil negara. Kepala Bidang Pembinaan sebagaimana dimaksud mempunyai tugas perencanaan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan dan mutasi jabatan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Bidang Pembinaan, mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang pembinaan disiplin, kesejahteraan dan pensiun aparatur sipil negara;
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan bidang pembinaan disiplin, kesejahteraan dan pensiun aparatur sipil negara;
- c. Pelaksanaan pembinaan, pengoordinasian, pengendalian dan pengawasan program dan kegiatan dalam lingkup bidang pembinaan disiplin, kesejahteraan dan pensiun aparatur sipil negara;
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan dalam lingkup bidang pembinaan disiplin, kesejahteraan dan pensiun aparatur sipil negara; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Sumber Daya Perangkat Daerah

1. Susunan Kepegawaian

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor sentral dan menentukan, karena organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi, sehingga akan dipengaruhi pada kualitas serta kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karanganyar saat ini didukung oleh sumber daya aparatur sebanyak 48 orang Pegawai yang terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil : 33 orang
- b. CPNSD : 1 orang
- c. CPNS : 7 orang
- d. PPPK : 7 orang

Khusus untuk Aparatur Sipil Negara yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia potensinya adalah sebagai berikut: Laki-laki sebanyak 13 orang dan Perempuan sebanyak 35 orang. Berdasarkan tingkat Pendidikan pegawai BKPSDM sebagian besar berpendidikan sarjana. Berdasarkan jenis kelamin pegawai kabupaten karanganyar didominasi oleh perempuan.

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

No.	Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	SD	-	-	-
2	SLTP	-	-	-
3	SLTA	2	2	4
4	D3	3	4	7
5	S1	7	21	28
6	S2	1	8	9

7	S3	-	-	-
	Jumlah	13	35	48

Sumber : BKPSDM, 2025

Sumber daya manusia yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan pangkat, golongan/ruang dan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2
Jumlah Pegawai menurut Pangkat,
Golongan/ruang dan Jenis Kelamin

No.	Golongan/ ruang	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
PNS				
1.	I/a.	-	-	-
	I/b.	-	-	-
	I/c.	-	-	-
	I/d.	1	-	1
2.	II/a.	-	-	-
	II/b.	1	-	1
	II/c.	1	3	4
	II/d.	-	-	-
3.	III/a.	-	11	11
	III/b.	2	5	7
	III/c.	2	2	4
	III/d.	3	3	6
4.	IV/a.	2	4	6
	IV/b.	-	-	-
	IV/c.	-	1	1
	IV/d.	-	-	-
	IV/e.	-	-	-
PPPK				
1.	VII	1	1	2
2.	IX	-	5	5
	Jumlah	13	35	48

Sumber : BKPSDM, 2025

Jumlah Pegawai menurut Eselon dan Jenis kelamin selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3

Jumlah Pegawai menurut eselon dan Jenis Kelamin

No.	Golongan/ ruang	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	II.b.	-	1	1
2	III.a.	-	-	-
3	III.b.	1	2	3
4	IV.a.	-	1	1
5	IV.b.	-	-	-
Jumlah		1	4	5

Sumber : BKPSDM, 2025

2. Potensi Prasarana dan Sarana Kantor (Perlengkapan)

Guna mendukung pelaksanaan kegiatan dan program perlu dukungan sarana dan prasarana yang memadai, demikian pula pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar dalam mengoptimalkan kinerja maka di butuhkan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kinerja petugas di lapangan. Berikut ini kondisi sarana dan prasana kantor BKPSDM.

Tabel 2.4

Sarana dan Prasarana Kantor

No.	Jenis Prasarana/Sarana	Kondisi		Jumlah
		Baik	Rusak	
1.	Prasarana Gedung Kantor a. Ruang Kerja b. Aula c. Ruang Arsip/Ruang File PNS d. Mushola e. Ruang Rapat f. MCK g. Garasi	1 unit 6 ruang 1 1 1 1 11 2	- - - - - - - -	1 unit 6 ruang 1 ruang 1 ruang 1 ruang 1 ruang 11 ruang 2 ruang
2.	Sarana Transportasi a. Mobil Dinas b. Sepeda Motor	5 10	- 2	5 unit 12 unit
3.	Sarana Mebelair a. Meja kerja b. Meja rapat c. Meja komputer d. Kursi Kerja e. Kursi Rapat f. Meja/kursi tamu g. Almari kayu h. Almari Besi i. Filling kabinet j. Almari arsip / Rol apact. k. Almari arsip kayu l. Almari kaca besi m. Rak besi n. Skat kayu o. Kursi gajah p. Sofa q. Meja TV r. Kursi Sudut s. Meja SK t. Rak Arsip u. Meja Telepon v. Meja Rapat Besar w. Meja Resepsionis x. Tiang Bendera y. Mimbar	57 34 13 40 148 - 1 12 14 6 2 5 1 - 2 2 1 1 1 2 1 3 1 2 1	- - 10 10 35 2 - 1 2 - - - 4 4 - - - - - - - - - - -	57 buah 34 buah 23 buah 50 buah 183 buah 2 buah 1 buah 13 buah 16 buah 6 buah 2 buah 5 buah 5 buah 4 buah 4 buah 2 buah 2 buah 1 buah 1 buah 1 buah 2 buah 1 buah 3 buah 1 buah 2 buah 1 buah

Sumber :
BKPSDM, 2025

Adapun
kondisi
anggaran dan
realisasi
pendanaan
pada Badan
Kepengawaaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar
yang mengemukakan rasio antara realisasi dan anggaran serta
mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengelolaan

No.	Jenis Prasarana/Sarana	Kondisi		Jumlah
		Baik	Rusak	
4.	Sarana Alat Tulis a. Komputer b. Printer c. Lac Top d. LCD e. Scaner f. Mesin Ketik Elektrik g. Note book. h. Tablet	13 34 20 - 6 - 13 6	14 buah - 12 - - - 5 -	27 buah 34 buah 32 buah - 6 buah - 18 buah 6 buah
5	Sarana Telekomunikasi dan komunikasi a. Telephone b. Faksimle c. Unit Power Supply d. Wareless e. Sound sistem f. OHP g. Server h. Hub i. Running Text j. Backdrop	5 1 - - 2 - 1 - 1 1	3 - 2 - 4 1 - - - -	8 buah 1 buah 2 buah - 6 buah 1 buah 1 buah - 1 buah 1 buah
6.	Sarana dokumentasi a. Kamera digital	1	2	3 buah
7.	Sarana Penunjang lainnya a. AC. b. Kipas angin c. Jam dinding d. Dispenser e. TV f. Bunga Imitasi g. Papan Pengumuman h. Whiteboard i. Apar j. Kursi Roda	19 2 - 6 5 6 2 1 6 1	3 - - - - - - - - -	22 buah 2 buah - 6 buah 5 buah 6 buah 2 buah 1 buah 6 buah 1 buah

pendanaan Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar.

Realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar pada tahun 2020 sebesar 8.353.412.306. Mulai tahun 2021 anggaran dibagi menjadi per program dengan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kota tahun 2021 realisasi anggaran sebesar Rp 5.514.861.000, tahun 2022 sebesar 5.504.359 tahun 2023 sebesar 5.430.805.172 dan tahun 2024 sebesar 5.910.247.066.

Pada Program Kepegawaian Daerah realisasi anggaran pada tahun 2021 sebesar 1.974.879 tahun 2022 sebesar 1.958.639 tahun 2023 sebesar 2.444.424.775 dan tahun 2024 sebesar 1.936.731.545 dengan rasio antara realisasi dan anggaran tertinggi pada tahun 2023 yaitu 91,15%. Hal ini dikarenakan pada tahun 2023 terdapat pengadaan penerimaan PPPK dan terdapat seleksi untuk kenaikan jabatan. Sedangkan untuk Program Pengembangan Sumber Daya Manusia realisasi anggaran pada tahun 2021 sebesar 1.260.404 tahun 2022 sebesar 1.299.638 tahun 2023 sebesar 1.269.336.986 dan tahun 2024 sebesar 917.334.568 dengan rasio antara realisasi dan anggaran tertinggi terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 97,03%. Hal ini disebabkan karena pada tahun 2021 diselenggarakan latsar CPNS.

Realisasi anggaran terus mengalami peningkatan dikarenakan adanya inovasi pelayanan dan sosialisasi yang gencar dilaksanakan BKPSDM Kabupaten Karanganyar untuk menunjang pencapaian target. Selengkapnya terkait realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut.

Tabel 2.5
Capaian Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Karanganyar Tahun 2020-2024

No.	PROGRAM	ANGGARAN (Rp.000)					REALISASI (Rp.000)					RASIO ANTARA REALISASI DAN ANGGARAN (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	18.051.246.000	6.192.905	7.478.170	5.713.333.008	7.411.811.680	8.353.412.306	5.514.861	5.504.359	5.430.805.172	5.910.247.066	46	88,88	73,61	95,05	79,74
2.	Program Kepegawaian Daerah		2.739.563	2.488.767	2.681.907.250	2.230.637.000		1.974.879	1.958.639	2.444.424.775	1.936.731.545		71,49	78,70	91,15	86,82
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		1.339.408	1.519.950	1.399.000.000	969.760.300		1.260.404	1.299.638	1.269.336.986	917.334.568		97,03	85,51	90,73	94,59

Sumber : BKPSDM, 2024

Pencapaian pelayanan kinerja perangkat daerah merupakan bukti komitmen yang tinggi dari seluruh aparatur perangkat daerah Kabupaten Karanganyar untuk mencapai target-target kinerja yang sudah disepakati di dalam Renstra masing-masing perangkat daerah Kabupaten Karanganyar dengan didukung oleh sumber daya yang memadai. Berikut disajikan tabel-tabel yang berisi jumlah sumber daya manusia yang ada di pemerintahan daerah Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang ditamatkan, diketahui bahwa tingkat pendidikan ASN di Kabupaten Karanganyar sudah cukup tinggi, jumlah pegawai yang berpendidikan S1 lebih banyak dari yang berpendidikan SLTA, sedangkan pegawai yang berpendidikan SD tinggal 21 orang. Dilihat dari jenis kelamin, bahwa ASN Kabupaten Karanganyar didominasi oleh perempuan. Kondisi ini dapat lebih mendorong upaya peningkatan kinerja yang lebih baik.

Tabel 2.6

Jumlah Aparatur Sipil Negara Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kelamin di Kabupaten Karanganyar Tahun 2024

Sumber :
BKPSDM, 2025

Pendidikan Terakhir	Jenis Kelamin		Jumlah Total
	Laki-laki	Perempuan	
(1)	(2)	(3)	(4)
Sampai dengan SD	21	0	21
SLTP/Sederajat	48	4	52
SMA/Sederajat	551	134	685
Diploma I	2	4	6
Diploma II	26	12	38
Diploma III/Sarjana Muda	185	942	1127
S1/Tingkat Sarjana	2033	4083	6116
S2/Doktor	388	425	813
S3/Ph.d	3	3	6
Jumlah/Total	3257	5607	8864

Distribusi Aparatur Sipil Negara diseluruh perangkat daerah juga lebih banyak perempuan daripada laki-laki, kecuali pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan, Dinas perhubungan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Komunikasi dan Informatika, Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi Aparatur Sipil Negara laki-laki lebih banyak pada perangkat daerah yang berhubungan dengan kegiatan infrastruktur. Berikut tabel rekapitulasi ASN di Kabupaten Karanganyar Tahun 2024 :

Tabel 2.7**Rekapitulasi Keseluruhan Aparatur Sipil Negara pada Badan, Dinas, dan Kantor Tahun 2024**

No .	Dinas/Instansi	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	2	3	4	
1	Sekretariat daerah	67	50	117
2	Sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah	15	11	26
3	Inspektorat daerah	22	26	48
4	Dinas kearsipan dan perpustakaan	11	15	26
5	Dinas kependudukan dan pencatatan sipil	18	7	25
6	Dinas kesehatan	207	875	1082
7	Dinas komunikasi dan informatika	23	16	39
8	Dinas lingkungan hidup	50	20	70
9	Dinas pariwisata, pemuda dan olahraga	15	13	28
10	Dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana	5	20	25
11	Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu	12	12	24
12	Dinas pendidikan dan kebudayaan	1929	3730	5659
13	Dinas perdagangan, perindustrian dan tenaga kerja	55	23	78
14	Dinas koperasi usaha kecil, transmigrasi dan energi dan sumber daya mineral	12	7	19
15	Dinas sosial	11	8	19
16	Dinas pertanian, pangan dan perikanan	100	66	166
17	Dinas perhubungan	36	17	53
18	Dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat	131	31	162
19	Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa	26	11	37

20	Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia	14	30	4
21	Badan keuangan daerah	34	31	6
22	Badan perencanaan, penelitian dan pengembangan	22	9	3
23	Badan kesatuan bangsa dan politik	14	4	
24	Badan penanggulangan bencana daerah	14	4	
25	Satuan polisi pamong praja	39	2	4
26	Kecamatan colomadu	7	10	
27	Kecamatan gondangrejo	11	4	
28	Kecamatan jaten	6	7	
29	Kecamatan jatipuro	10	3	
30	Kecamatan jatiyoso	8	4	
31	Kecamatan jenawi	9	3	
32	Kecamatan jumantono	7	5	
33	Kecamatan jumapolo	9	3	
34	Kecamatan karanganyar	51	37	8
35	Kecamatan karangpandan	9	5	
36	Kecamatan kebakkramat	5	5	
37	Kecamatan kerjo	8	2	
38	Kecamatan matesih	6	8	
39	Kecamatan mojogedang	4	6	
40	Kecamatan ngargoyoso	11	3	
41	Kecamatan tasikmadu	10	4	
42	Kecamatan tawangmangu	24	10	3
43	Rumah sakit umum daerah	180	450	6
	Jumlah ASN 2024	3257	5607	8

Sumber : BKPSDM, 2025

Dari rekapitulasi tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah kepegawaian terbesar di Kabupaten Karanganyar terdapat pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yaitu mencapai 5659 pegawai yang meliputi 1929 laki-laki dan 3730 perempuan dikarenakan pendidikan dan kesehatan adalah sektor yang melayani seluruh lapisan masyarakat dari berbagai usia dan demografi. Dan terdapat rasio ideal yang dianjurkan untuk jumlah guru per siswa di Kabupaten Karanganyar dan demikian juga sebaran untuk layanan kesehatan sebanyak 1082 yang terdiri dari 207 pegawai laki-laki dan 875 pegawai perempuan. Karena skala pelayanan kesehatan melayani seluruh lapisan masyarakat dari berbagai usia dan demografi di Kabupaten Karanganyar sehingga membutuhkan banyak pelayanan dari ASN.

Sedangkan jumlah kepegawaian terkecil di Kabupaten Karanganyar terdapat di Kecamatan Kebakkramat, Kecamatan Kerjo dan Kecamatan Mojogedang yang masing-masing hanya terdapat 10 pegawai. Disebabkan karena ada beberapa pegawai yang pensiun dan formasi jabatan pengganti belum terisi. Dan secara analisa jabatan kebutuhan di kecamatan memang sedikit hanya 15 sampai dengan 20 orang. Jadi, sudah bisa maksimal dalam pelayanan.

c. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja pelayanan suatu Organisasi Perangkat Daerah memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap pencapaian indikator kinerja kunci (IKK) dan indikator kinerja utama (IKU) Organisasi Perangkat Daerah tersebut. IKK dan IKU adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana sebuah Organisasi Perangkat Daerah berhasil mencapai sasaran dan tujuannya, dan kinerja pelayanan adalah inti dari sasaran tersebut. Selama tahun 2020-2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar menetapkan Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Kunci sebagai berikut :

Tabel 2.8
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2020-2024

No	Urusan/Program	Indikator Program	Satuan	Kondisi Tahun 2020	2021		2022		2023		2024	
					Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1	2	3	4	5	6		7		8		9	
	Non Urusan Pemerintahan											
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Nilai SAKIP KABUPATEN	Nilai	67	-	68,13	-	68,67	-	68,98	-	69,31
		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	73,12	70	74,16	72	69,55	74	71,70	76	69,55
	Kepegawaian											
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensi	%	65	96	100	97	100	98	100	-	98
	Pendidikan dan Pelatihan											
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan	%	1	7	97,7	7	35,20	20	25	-	80,80

Sumber : BKPSDM, 2025

Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Karanganyar dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2024 selalu mengalami peningkatan. Dari tahun 2020 sebesar 67 hingga di tahun 2024 capaian sebesar 69,31. Hal ini menunjukkan Kabupaten Karanganyar selalu memperbaiki akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas dalam melayani masyarakat dan mencapai tujuannya. Nilai SAKIP yang baik mencerminkan keberhasilan instansi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih. Kabupaten Karanganyar terus-menerus mengevaluasi setiap komponen ini untuk meningkatkan predikat SAKIP mereka.

Sedangkan untuk Nilai SAKIP BKPSDM Karanganyar mengalami fluktuasi naik-turun selama tahun 2020 hingga 2024. Hal ini disebabkan oleh beberapa alasan seperti BKPSDM belum memiliki SOP pengumpulan data kinerja dan SOP pengukuran capaian kinerja, belum ada analisis pencapaian kinerja pada level program dan kegiatan yang menunjang keberhasilan, hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

Pada Program Kepegawaian Daerah capaian ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensi selalu memenuhi target dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 bahkan mencapai angka 100. Hal ini menggambarkan instansi memiliki komitmen yang kuat terhadap profesionalisme, keadilan, dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusianya. Ketika pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya, mereka akan bekerja lebih optimal. Ini dapat meningkatkan kontribusi pada pencapaian target dan sasaran strategis suatu instansi.

Pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dari tahun 2021 hingga tahun 2024 dapat dikatakan baik karena selalu mencapai target. Pencapaian angka terbesar terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 97,7. Ini menandakan bahwa ada sistem yang berjalan baik untuk mengidentifikasi kebutuhan diklat, merencanakan program, mengirimkan ASN, dan memfasilitasi partisipasi mereka. Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar

dapat terlihat dari kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. ASN yang kompeten, berkinerja tinggi, dan termotivasi berpotensi meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kualitas pelayanan publik di Karanganyar.

Ditengah tuntutan akan pemerintahan yang bersih , efektif dan melayani, peran BKPSDM menjadi sangat vital dan keberhasilannya sangat bergantung pada penerapan sisten merit sebagai kompas manajemen ASN. Untuk itu sejak tahun 2023 BKPSDM berdasarkan amanat dari Undang undang Nomer 20 tahun 2023, sistem merit mulai diterapkan dan capaian nilai sistem merit adalah sbb :

Tabel 2.9
Capaian Indikator Kinerja Utama Sistem Merit
Tahun 2023-2024

Indikator Program	Satuan	2023		2024	
		Target	Capaian	Target	Capaian
Indeks Sistem Merit	Nilai	370	253,5	370	257
Nilai Pengembangan Karir dalam Sistem Merit	Nilai	112,5	42,5	112,5	42,5

Sumber : BKPSDM Kab Karanganyar Tahun 2024, Diolah

Dari tabel diatas pada tahun 2023 capaian indeks sistem merit sebesar 253,5 sudah masuk dalam katergori baik namun masih dapat ditingkatkan untuk mencapai target. Ada beberapa aspek yang belum terpenuhi pada tahun 2023 yaitu belum tersedia talent pool dan belum tersedia rencana suksesi. Namun, sudah terjadi peningkatan capaian indeks sistem merit pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan terlaksananya evaluasi dan perbaikan agar ke depannya indeks sistem merit semakin meningkat dan mencapai target.

Sedangkan untuk nilai pengembangan karir pada tahun 2023 dan 2024 mencapai angka 42,5 hal ini menunjukkan belum optimalnya sistem merit. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti belum diterapkan manajemen

talenta, belum tersedia talent pool, belum tersedia rencana suksesi dan belum adanya analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi.

Indeks sistem merit dan nilai pengembangan karier memiliki hubungan yang sangat erat dan saling memengaruhi dalam implementasi sistem merit pada manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Nilai pengembangan karier adalah salah satu pilar utama yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian Indeks Sistem Merit yang tinggi. Semakin baik nilai pengembangan karir pada suatu instansi maka akan semakin tinggi pulai capaian indeks sistem merit.

Bagi setiap organisasi perangkat Daerah, Indikator Kinerja Kunci (IKK) memegang peranan yang strategis. IKK akan memandu langkah dan memastikan bahwa setiap upaya dan sumber daya yang dialokasikan benar benar berkontribusi pada pencapaian tujuan. Berikut kami sajikan capaian IKK tahun 2020 – 2024 :

Tabel 2.10
Capaian Indikator Kinerja Kunci Tahun 2020-2024

Sumber :
BKPSDM Kab
Karanganyar
Tahun 2024,
Diolah

No	Urusan	Satuan	Capaian Tahun				
			2020	2021	2022	2023	2024
Urusan Pemerintahan (Kepegawaian)							
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menegah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	154	181	180	182,4	182,4
2	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	82	26,50	20,73	21,01	21,99
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	11	62,89	78,57	82,44	97,89

Berdasarkan data yang disajikan, berikut adalah analisis dari tabel diatas:

1. Terjadi fluktuasi yang cukup besar pada rasio ini. Kenaikan drastis dari 2020 ke 2021 menunjukkan adanya pergeseran komposisi pegawai. Sedangkan penurunan signifikan di tahun 2024 (dari 180,13% menjadi 66,42%) disebabkan karena adanya perubahan metodologi penghitungan. Pada Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar pada tahun 2024 terjadi perubahan pembilang saat perhitungan. Pada tahun 2020-2023 rasio dihitung dari jumlah ASN yang memiliki pendidikan mulai dari *Perguruan Tinggi hingga SMA ke bawah dibagi dengan jumlah seluruh ASN tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan*. Sedangkan mulai tahun 2024 rasio dihitung *hanya dari jumlah ASN yang memiliki pendidikan di Perguruan Tinggi dibagi dengan jumlah ASN tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan*.
2. Rasio pegawai fungsional menunjukkan tren peningkatan secara keseluruhan dari 2021 hingga 2024, meskipun ada sedikit penurunan di tahun 2022. Peningkatan rasio pegawai fungsional umumnya merupakan indikator positif karena menunjukkan adanya spesialisasi dan keahlian di bidang tertentu, yang seringkali berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan kualitas layanan. Sedangkan penurunan rasio pada tahun 2022 disebabkan terdapat banyak ASN yang pensiun pada tahun tersebut termasuk ASN dengan jabatan fungsional, sedangkan untuk ASN dengan usia muda belum ada yang naik jabatan ke fungsional.
3. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi setiap tahunnya mengalami naik turun. Hal ini disebabkan minat ASN yang mengikuti diklat, seringkali kotak jabatan yang kosong tidak sesuai dengan kotak jabatan yang dibutuhkan. Namun, telah ada upaya yang nyata untuk meningkatkan rasio ini, yang puncaknya terlihat di tahun 2024 dengan capaian mendekati sempurna (97,89%). Angka ini mengindikasikan

bahwa sebagian besar pejabat fungsional telah memiliki sertifikasi kompetensi yang relevan, yang sangat penting untuk profesionalisme dan kualitas kinerja.

IKU dan IKK memberikan parameter yang jelas tentang apa yang harus dicapai oleh Organisasi Perangkat Daerah. Sementara itu, sistem merit adalah kerangka kerja yang memastikan bahwa Organisasi Perangkat Daerah memiliki individu-individu terbaik yang termotivasi dan didukung untuk mencapai parameter tersebut. Keduanya saling melengkapi IKU dan IKK memberi tahu kita apa yang harus diukur, dan sistem merit memberi tahu kita bagaimana membangun tim yang mampu mencapai pengukuran secara efektif dan berkelanjutan. Ini adalah formula untuk membangun birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada hasil demi pelayanan publik yang lebih baik. Dan sistem merit akan menjadi jembatan antara kinerja dan kualitas Sumber Daya Manusia.

a. Kelompok Sasaran Pelayanan

1. Aparatur Sipil Negara (PNS dan PPPK) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karanganyar.
2. Calon Aparatur Sipil Negara
3. Masyarakat umum terkait informasi kepegawaian
4. Organisasi Perangkat Daerah.

b. Mitra Perangkat Daerah dalam Pemberian Pelayanan

1. Badan Kepegawaian Negara (BKN).
2. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB)
3. Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri).
4. Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah
5. Kementerian Kesehatan
6. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI)
7. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

8. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD)
Provinsi Jawa Tengah
9. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan
10. Perguruan Tinggi

2.4. Subbab Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah

a. Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah

Permasalahan adalah gambaran bentuk kesenjangan antara kinerja yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan kesenjangan antara apa yang diinginkan dicapai dimasa yang akan datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat

1. Bidang Sekretariat

Keterbatasan anggaran untuk pengadaan sarana dan prasarana serta biaya pemeliharaan yang tinggi. Dengan anggaran terbatas, pemeliharaan rutin seperti pemeliharaan peralatan kantor, pemeliharaan perlengkapan kantor, pemeliharaan gedung kantor, serta pemeliharaan kendaraan dinas menjadi terhambat. Akibatnya, kondisi sarana dan prasarana bisa menurun lebih cepat hingga mengalami kerusakan.

2. Bidang Pengangkatan dan Mutasi

a) Pengadaan PNS

Belum berimbangnya jumlah ASN yang pensiun dengan jumlah pengadaan ASN juga menjadi permasalahan tersendiri bagi kepegawaian. Dalam pengadaan ASN Daerah, diharapkan adanya pemenuhan kebutuhan formasi yang dibutuhkan oleh daerah, tetapi seringkali jumlah formasi yang ditetapkan oleh pusat tidak sesuai dengan formasi yang dibutuhkan oleh daerah. Terdapat kesenjangan data yang tidak lengkap, tidak update dan tidak rutin dilaporkan sedangkan kebijakan dari pusat yang sering

berubah menyebabkan terjadi kendala dalam pembentukan formasi.

b) **Distribusi ASN Daerah antar OPD/antar wilayah**

Distribusi ASN antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) antar wilayah diharapkan sesuai dengan kebutuhan atau beban kerja masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) atau Wilayah. Kondisi yang ada saat ini distribusi ASN Daerah antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD)/antar wilayah belum proporsional, dimana untuk daerah perkotaan cenderung terjadi kelebihan personil, sedangkan pada wilayah pedesaan cenderung terjadi kekurangan personil. Ada beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang kotak jabatan belum terisi semua ataupun kotak jabatan berisi lebih dari satu orang.

3. **Bidang Pembinaan**

Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor **94 tahun 2021** adalah mengikat bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil. Maka untuk menegakan disiplin dimaksud, penerapan sanksi indisipliner harus diterapkan secara tegas dan nyata bagi setiap PNS yang melaksanakan tindakan indisipliner tanpa pandang bulu, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Sampai dengan tahun 2024 masih ditemukannya ASN yang tidak melaksanakan kewajiban dan melanggar peraturan ASN.

4. **Bidang Informasi dan pengembangan Sumber Daya Manusia**

a) **Diklat Struktural**

Sesuai dengan Peraturan Bupati Karanganyar Nomor **120 Tahun 2021** Tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja tentang Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan Struktural Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Karanganyar, potensi jabatan struktural pada Pemerintah Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut : Eselon II = 30 orang, Eselon III = 145 orang dan Eselon IV 294 orang, dan dari jumlah tersebut diatas yang telah mengikuti diklat Struktural sebagai berikut : Eselon II = 8 orang , Eselon III = 25 orang dan Eselon IV=25 orang. Diklat struktural belum bisa dilaksanakan dengan maksimal dikarenakan terbatasnya kemampuan keuangan daerah untuk membiayainya.

b) Pengembangan Kompetensi

Kurangnya minat ASN mengenai pentingnya pengembangan kompetensi. Banyak ASN yang belum menjadikan pengembangan kompetensi sebagai prioritas utama dan belum sepenuhnya menyadari atau memiliki minat yang rendah terhadap pentingnya pengembangan kompetensi.

5. Bidang Pembinaan

Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 adalah mengikat bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil. Maka untuk menegakan disiplin dimaksud, penerapan sanksi indisipliner harus diterapkan secara tegas dan nyata bagi setiap PNS yang melaksanakan tindakan indisipliner tanpa pandang bulu, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Sampai dengan tahun 2024 masih ditemukannya ASN yang tidak melaksanakan kewajiban dan melanggar peraturan ASN.

6. Bidang Informasi dan pengembangan Sumber Daya Manusia

a) Diklat Struktural

Sesuai dengan Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 120 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja tentang Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan Struktural Pada Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar, potensi jabatan struktural pada Pemerintah Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut : Eselon II = 30 orang, Eselon III = 145 orang dan Eselon IV 294 orang, dan dari jumlah tersebut diatas yang telah mengikuti diklat Struktural sebagai berikut : Eselon II = 8 orang , Eselon III = 25 orang dan Eselon IV=25 orang. Diklat struktural belum bisa dilaksanakan dengan maksimal dikarenakan terbatasnya kemampuan keuangan daerah untuk membiayainya.

b) Pengembangan Kompetensi

Kurangnya minat ASN mengenai pentingnya pengembangan kompetensi. Banyak ASN yang belum menjadikan pengembangan kompetensi sebagai prioritas utama dan belum sepenuhnya menyadari atau memiliki minat yang rendah terhadap pentingnya pengembangan kompetensi. Mereka mungkin merasa cukup dengan kemampuan yang ada, atau tidak melihat urgensi untuk terus belajar. Sedangkan kompetensi sangat dibutuhkan untuk menunjang dan mencapai tujuan organisasi agar lebih maksimal. Kompetensi bukan hanya tentang meningkatkan kemampuan individu, tetapi adalah investasi strategis yang akan mengantarkan organisasi menuju pencapaian lebih tinggi.

c) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Permasalahan di dalam pengelolaan sistem informasi adalah belum semua sistem informasi kepegawaian terintegrasi dengan baik dengan sistem lain yang relevan. Sehingga ada sistem yang belum maksimal dalam menyajikan data kepegawaian. Hal itu menyebabkan

terdapat beberapa data yang berkualitas rendah seperti tidak akurat dan tidak lengkap.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efesiensi pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar, kami telah mengidentifikasi beberapa permasalahan yang memerlukan perhatian. Permasalahan ini tidak muncul dengan tiba-tiba melainkan berakar pada faktor-faktor fundamental yang perlu ditangani secara komprehensif. Identifikasi ini menjadi sangat penting supaya kita dapat menyusun strategi dan solusi yang tepat sasaran, tidak hanya mengatasi gejala tetapi juga menghilangkan sumber masalah. Yang kami rangkum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.11
Masalah pokok, Masalah dan Akar masalah

Masalah pokok	Masalah	Akar masalah
Implementasi Sistem Merit belum optimal.	Belum berimbangny jumlah ASN yang pensiun dengan jumlah pengadaan ASN	Adanya ketidaksesuaian antara usulan kebutuhan formasi pegawai dengan penetapan formasi dari pusat
	Belum optimalnya regulasi terkait peta jabatan, analisis jabatan dan analisis beban kerja	Belum optimalnya sinkronisasi regulasi dengan OPD terkait
	Kompetensi sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang optimal	Belum optimalnya pengembangan kompetensi ASN
	Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang optimal	Pemahaman, kesadaran dan kepatuhan tentang aturan disiplin ASN masih kurang

	Sistem Informasi Kepegawaian belum terintegrasi dengan baik	Kurangnya kesadaran ASN untuk mengupdate data kepegawaian
	Terdapat beberapa sarana prasarana yang rusak dan kurang memadai	Belum disusunnya roadmap kebutuhan sarana prasarana sesuai dengan prioritas dan kebutuhan. Dan keterbatasan anggaran.

b. **Isu Strategis**

Sesuai dengan amanat dari Pasal 27 Undang-undang Nomor 20 tahun 2023 tentang ASN bahwa manajemen ASN berdasarkan Sistem Merit, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengambil isu strategis Belum Optimalnya Implementasi Sistem Merit yaitu penerapan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang di berlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi.

Tabel 2.12
Teknis Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah

POTENSI DAERAH YANG MENJADI KELENGKAPAN PD	PER MASALAHAN PD	ISU KLHS YANG RELEVAN DENGAN PD	ISU LINGKUNGAN DINAMIS YANG RELEVAN DENGAN PD		
			GLOBAL	NASIONAL	REGIONAL
Perencanaan kebutuhan dan pengadaan pegawai	Ketidaksesuaian kebutuhan dengan formasi ASN yang dibuka	-	Distrupsi Teknologi Perkembangan Iptek yang pesat, IoT, dan pemanfaatan robotic yang cepat akan	Isu tata kelola : integrasi partai politik, sistem penggajian tunggal, kualitas	-

			menggantikan 40% tenaga kerja dalam banyak bidang pekerjaan baru dengan pemanfaatan TIK.	regulasi, sistem antikorupsi, dan akuntabilitas pembangunan, transformasi dan digitalisasi pelayanan publik, manajemen talenta, integrasi proses bisnis.	
Pengembangan Karir	Tidak semua pegawai memiliki pemahaman tentang sistem merit. Kesenjangan kompetensi dan kebutuhan organisasi Keterbatasan anggaran	-	-	Visi Indonesia Emas dan Reformasi Birokrasi	-
Sistem informasi yang belum terintegrasi penuh	Sistem informasi manajemen kepegawaian belum terintegrasi dengan sistem lain	-	-	Kebijakan reformasi birokrasi, transformasi digital	-
Adanya best practice dari daerah lain	Beberapa daerah telah berhasil menerapkan sistem merit secara baik	-	-	Digitalisasi Pelayanan Publik	-

Secara keseluruhan, bab ini telah menguraikan secara komprehensif berbagai aspek kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dari perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi hingga pengelolaan kinerja

melalui IKU, IKK dan penerapan sistem merit, setiap dimensi menunjukkan peran krusial Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai tulang punggung manajemen ASN. Berbagai indikator kinerja yang telah dipaparkan, baik pada level operasional maupun strategis, menjadi cerminan dari upaya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan prima. Meski tantangan dan dinamika selalu menyertai, capaian dan inisiatif yang telah dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi fondasi penting bagi peningkatan kualitas SDM yang berkelanjutan, demi mendukung visi pembangunan daerah secara menyeluruh.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1. Tujuan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional dan berintegritas, manajemen ASN memegang peranan sentral. Dokumen ini secara spesifik memaparkan kerangka kerja strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mengelola dan mengembangkan ASN di lingkup pemerintah daerah. Penjelasan ini akan berfokus pada tujuan dan sasaran yang terukur, serta program yang dirancang untuk mendukung visi reformasi birokrasi, terutama dalam konteks penerapan sistem merit dan peningkatan kinerja ASN. Dengan adanya indikator yang jelas dan target yang terukur, diharapkan kinerja pengelolaan kepegawaian dapat terus ditingkatkan demi terwujudnya pelayanan publik yang optimal. Dalam hal ini tujuan Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar untuk tahun 2025-2029 adalah Mewujudkan Meritokrasi dalam manajemen ASN dengan indikator Indek Sistem Merit.

3.2. Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, organisasi telah menetapkan sasaran- sasaran yang lebih spesifik dan terukur. Sasaran ini memecah tujuan besar menjadi langkah-langkah yang dapat dicapai dan dipantau. Dengan sasaran yaitu Meningkatnya Profesionalitas ASN dengan indikator Nilai Pengembangan Karir dalam sistem merit.

Tabel 3.1

**Tujuan dan Sasaran, Indikator dan Target Renstra
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029**

TUJUAN	SASARAN	Indikator	Formula/ Rumus Indikator	Satuan	Target					
					2025	2026	2027	2028	2029	2030
Mewujudkan meritokrasi dalam manajemen ASN		Indeks Sistem Merit	Hasil penilaian sistem merit	Nilai	280	300	305	310	320	330
	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Nilai Pengembangan Karir dalam Sistem Merit	Hasil penilaian sistem merit	Nilai	47,5	52,5	57,5	62,5	67,5	72,5

3.3. Strategi Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Untuk mencapai sasaran setiap tahunnya, strategi yang dilakukan Badan Kepegawaian Pengembangan dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar akan berfokus pada implementasi program dan kegiatan yang telah direncanakan, serta upaya berkelanjutan untuk mengatasi hambatan dan memanfaatkan peluang. Berdasarkan dokumen yang diberikan, sasaran dan indikator program yang relevan sebagai berikut



Gambar 3.1
Diagram Strategi Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

1. Untuk Tahun 2026 dalam rangka meningkatkan kualitas infrastruktur dan pengembangan kompetensi dalam pemenuhan sistem merit, ada beberapa strategi yang disiapkan meliputi :
 - a. Memastikan Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar terintegrasi penuh antar bidang atau unit kerja. Infrastruktur sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi merupakan pondasi utama sistem merit. Sistem informasi pegawai yang digunakan mampu mengelola seluruh siklus manajemen ASN, mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penempatan, pengembangan karir.

- b. Memiliki basis data pegawai yang lengkap, akurat, dan selalu diperbarui dan bisa dipertanggungjawabkan.
 - c. Menyediakan Sumber Daya Manusia yang kompeten dengan memiliki tim IT yang Kompeten, dan menyiapkan ASN yang memiliki keahlian.
 - d. Adanya anggaran yang memadai.
2. Untuk Tahun 2027 dalam rangka meningkatnya daya saing SDM ASN dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan. Berikut adalah beberapa strategi untuk meningkatkan daya saing SDM ASN :
- a. Pengembangan Kompetensi yang Berkelanjutan dan Relevan.
 - b. Memastikan ASN memiliki kemampuan dalam memanfaatkan teknologi untuk mendukung tugas dan peran.
 - c. Mendorong pelaksanaan pola karir untuk ASN
3. Untuk Tahun 2028 dalam rangka penguatan manajemen talenta dalam pengembangan karir ASN, strategi yang disiapkan meliputi :
- a. Melaksanakan promosi, mutasi, dan penempatan didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara optimal.
 - b. Meningkatkan pengembangan kompetensi dengan mempertimbangkan pola karir ASN dalam manajemen talenta.
 - c. Melaksanakan bimbingan konseling untuk meningkatkan kinerja.
4. Untuk Tahun 2029 dalam rangka meningkatnya ASN yang berkualitas dalam Karanganyar Baru. Berikut adalah langkah-langkah strategis yang harus dilakukan di tahun 2029:
- a. Memastikan terlaksananya manajemen talenta dengan baik.
 - b. Mengoptimalkan pengembangan kompetensi ASN.
 - c. Mengoptimalkan kinerja ASN.
5. Untuk Tahun 2030 dalam rangka percepatan Sistem Merit dalam transformasi pelayanan publik dan birokrasi, maka strategi selanjutnya melalui :
- a. Melakukan pengembangan inovasi secara berkelanjutan.
 - b. Memperkuat komitmen semua *stakeholder* yang terkait.

- c. Memperkuat integritas ASN.
 - d. Pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan.
- 3.4. **Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029**

Tabel 3.2
Arah Kebijakan Perangkat Daerah dalam Mencapai Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2029

Misi	Arah kebijakan RPJMD Kepegawaian	Arah kebijakan Renstra (dinarasikan)
Misi ke 4 yaitu “Mengembangkan birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang bersih, profesional dan berorientasi pelayanan publik”.	Peningkatan kapasitas pegawai dengan fokus pendidikan dan pelatihan	Meningkatkan manajemen talenta 8 aspek (Pengembangan Karir bertumpu pada Ketersediaan Kompetensi)

Arah kebijakan adalah rangkaian kerja yang merupakan operasionalisasi NSPK sesuai dengan tugas dan fungsi PD dan arah kebijakan RPJMD serta selaras dengan strategi dalam rangka mencapai target tujuan dan sasaran Renstra PD.

Arah Kebijakan 1:

Peningkatan kualitas ASN melalui pengembangan kompetensi yang terencana dan terukur berdasarkan kebutuhan organisasi dan individu.

Arah Kebijakan 2:

Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung proses manajemen ASN berbasis merit, khususnya dalam pengembangan kompetensi dan manajemen talenta.

Arah Kebijakan 3:

Penguatan budaya peningkatan SDM yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis dan tuntutan pelayanan publik.

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUB KEGIATAN DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Program, kegiatan, dan sub kegiatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hasil cascading dari tujuan, sasaran, outcome, dan output. Sebagai dasar digunakan Nomenklatur mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri beserta pemutakhirannya.

Rencana Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun mendatang diuraikan sebagai berikut :

4.1. Uraian Program dan Kegiatan Serta Sub kegiatan

1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN /KOTA

Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah merupakan kelompok program yang dirancang untuk mendukung kelancaran pelaksanaan urusan pemerintahan dan menciptakan lingkungan kerja yang efisien, akuntabel, dan kompeten di seluruh jajaran pemerintahan daerah. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah terdiri dari beberapa kegiatan yang lebih spesifik, di mana setiap kegiatan memiliki output (hasil langsung) dan outcome (dampak/manfaat) sendiri. Seluruh kegiatan ini secara kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuan besar yang meliputi :

a. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- 1) Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
- 2) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA – SKPD
- 3) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA – SKPD
- 4) Koordinasi dan Penyusunan DPA – SKPD
- 5) Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA – SKPD

- 6) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- 7) Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- b. **Administrasi Keuangan Perangkat Daerah**
 - 1) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - 2) Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD
- c. **Administrasi Umum Perangkat Daerah**
 - 1) Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor
 - 2) Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - 3) Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - 4) Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - 5) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan konsultasi SKPD
 - 6) Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
- d. **Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**
 - 1) Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - 2) Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- e. **Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**
 - 1) Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - 2) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - 3) Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- f. **Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah**
 - 1) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perijinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - 2) Pemeliharaan Mebel
 - 3) Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
 - 4) Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya

2. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

Program ini difokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat daerah, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta pemberian layanan kepegawaian yang efisien dan berkualitas. Program Kepegawaian Daerah tidak sekadar mengelola administrasi personalia. Tetapi juga merupakan instrumen strategis untuk membentuk birokrasi yang adaptif, berintegritas, dan berkinerja tinggi yang mampu menjawab tantangan pembangunan daerah. Oleh karena itu, Program Kepegawaian Daerah ini dijabarkan melalui berbagai sub-program dan kegiatan yang terencana dan terukur, demi mewujudkan ASN yang berdaya saing dan tata kelola pemerintahan yang prima :

a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian

dengan subkegiatan :

- 1) Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
- 2) Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
- 3) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
- 4) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- 5) Pengelolaan Data Pegawai
- 6) Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian

b. Mutasi dan Promosi ASN dengan subkegiatan:

- 1) Pengelolaan Mutasi ASN
- 2) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
- 3) Pengelolaan Promosi ASN

c. Pengembangan Kompetensi ASN dengan sub kegiatan :

- 1) Pengelolaan Assesment Center
- 2) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
- 3) Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional

d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan sub kegiatan :

- 1) Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 2) Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- 3) Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
- 4) Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai
- 5) Pembinaan Disiplin ASN
- 6) Pelayanan Proses Ijin Perceraian Pegawai

3. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Program ini difokuskan pada peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan untuk mendukung kemajuan di berbagai sektor. Program ini dirancang untuk memastikan setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan jabatannya saat ini, tetapi juga siap menghadapi tantangan masa depan. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia ini diwujudkan melalui serangkaian kegiatan yang terencana dan terarah yang dijabarkan sebagai berikut :

a. Pengembangan Kompetensi Teknis

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah Konkuren Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintah Umum

b. Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

4.2. Uraian Subkegiatan dalam rangka mendukung program prioritas pembangunan daerah

Tabel 4.1.

Teknis Merumuskan Program/ Kegiatan/Subkegiatan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Tujuan	Sasaran	Outcome	Output	Program/Kegiatan
	Mewujudkan meritokrasi dalam manajemen ASN	Meningkatnya Profesionalitas ASN			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
1.			Meningkatnya SDM yang Efisien dan Akuntabel	1. Meningkatnya kinerja pegawai 2. Penyediaan layanan publik yang lebih optimal 3. Terpenuhinya kebutuhan akan SDM yang profesional dan berintegritas	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
2.			Optimalisasinya Penempatan Pegawai	1. Pemanfaatan potensi ASN secara maksimal 2. Tercapainya pemerataan distribusi ASN	Mutasi dan Promosi
3.			Meningkatnya Pengetahuan dan Keterampilan ASN	1. Terwujudnya perbaikan kualitas kerja ASN 2. Meningkatnya produktivitas dan efisiensi kerja ASN 3. Terwujudnya inovasi dan kreativitas ASN dalam menemukan solusi permasalahan kerja	Pengembangan Kompetensi ASN
4.			Meningkatnya Pengambilan Keputusan Manajemen ASN yang Lebih Baik	1. Teridentifikasinya kekuatan dan kelemahan kompetensi ASN 2. Tersedianya data kinerja yang akurat	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

				3. Terwujudnya peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja	
					PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.			Terbukanya peluang bagi ASN untuk mengembangkan kemampuan di bidang teknis tertentu	1. Meningkatnya kemampuan ASN dalam menyelesaikan masalah teknis 2. Terjadinya perbaikan kualitas hasil kerja ASN yang membutuhkan keahlian	Pengembangan Kompetensi Teknis
6.			Meningkatnya kredibilitas dan kepercayaan publik	1. Terwujudnya standar operasional dan kualitas layanan yang lebih baik 2. Terfasilitasinya kolaborasi dan pengakuan antarlembaga 3. Terwujudnya profesionalisme dan keahlian spesifik ASN	Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

4.3. Uraian Subkegiatan beserta kinerja, indikator, target dan pagu indikatif

Tabel 4.2

Pagu Anggaran, Program Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	SATUAN	BASELINE	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN							
			2025	2026		2027		2028		2029	
				Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pa
6	7	9	13								
			10.171.172.381	75	10.171.172.381	75	10.171.172.381	75	10.171.172.381	75	10.171.
KEPEGAWAIAN			10.171.172.381	90	10.171.172.381	90	10.171.172.381	90	10.171.172.381	90	10.171.
		Skor/Nilai	6.874.314.031	80	6.874.314.031	80	6.874.314.031	80	6.874.314.031	80	6.874.
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	Nilai SAKIP OPD	%	6.874.314.031	90	6.874.314.031	90	6.874.314.031	90	6.874.314.031	90	6.874.
Perencanaan. Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Perencanaan. Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	%	250.932.850		250.932.850		250.932.850		250.932.850		250.93
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	Dokumen	44.052.300	2	44.052.300	2	44.052.300	2	44.052.300	2	44.05
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen RKA-SKPD	Dokumen	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000
Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah dokumen Perubahan RKA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen Perubahan RKA-SKPD	Dokumen	5.004.700	1	5.004.700	1	5.004.700	1	5.004.700	1	5.004
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah dokumen DPA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen DPA-SKPD	Dokumen	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000

URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	SATUAN	BASELINE	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN							
			2025	2026		2027		2028		2029	
			13	Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pa
6	7	9	13								
Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah dokumen Perubahan DPA-SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan dokumen Perubahan DPA-SKPD	Dokumen	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000	1	5.000.000
Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iksthisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD dan laporan hasil koordinasi penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	Laporan	15.000.000	4	15.000.000	4	15.000.000	4	15.000.000	4	15.000.000
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah	Laporan	171.875.850	2	171.875.850	2	171.875.850	2	171.875.850	2	171.875.850
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	%	5.897.231.081		5.897.231.081		5.897.231.081		5.897.231.081		5.897.231.081
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan tunjangan ASN	orang / bulan	5.882.231.081	45	5.882.231.081	45	5.882.231.081	45	5.882.231.081	45	5.882.231.081
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan / Triwulanan / Semesteran SKPD	Jumlah laporan keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan koordinasi penyusunan laporan keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Laporan	15.000.000	4	15.000.000	4	15.000.000	4	15.000.000	4	15.000.000
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Administrasi Umum Perangkat Daerah	%	278.440.100		278.440.100		278.440.100		278.440.100		278.440.100
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor yang disediakan	Paket	5.999.000	4	5.999.000	4	5.999.000	4	5.999.000	4	5.999.000
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	Paket	26.000.000	4	26.000.000	4	26.000.000	4	26.000.000	4	26.000.000
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetak dan penggandaan yang disediakan	Paket	25.963.100	3	25.963.100	3	25.963.100	3	25.963.100	3	25.963.100

URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	SATUAN	BASELINE	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN							
			2025	2026		2027		2028		2029	
			13	Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pa
6	7	9	13								
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	Dokumen	1.380.000	12	1.380.000	12	1.380.000	12	1.380.000	12	1.380.000
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi konsultasi SKPD	Laporan	194.098.000	12	194.098.000	12	194.098.000	12	194.098.000	12	194.098.000
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan arsip dinamis pada SKPD	Dokumen	25.000.000	4	25.000.000	4	25.000.000	4	25.000.000	4	25.000.000
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Pengadaan Barang Milik Daerah	Unit	0		0		0		0		0
Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah unit kendaraan dinas operasional atau lapangan yang disediakan	Unit		1		1		1		1	
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	Unit		5		5		5		5	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang	%	258.045.000		258.045.000		258.045.000		258.045.000		258.045.000
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	Laporan	6.600.000	12	6.600.000	12	6.600.000	12	6.600.000	12	6.600.000
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	Laporan	130.000.000	12	130.000.000	12	130.000.000	12	130.000.000	12	130.000.000
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	Laporan	121.445.000	4	121.445.000	4	121.445.000	4	121.445.000	4	121.445.000
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	%	189.665.000		189.665.000		189.665.000		189.665.000		189.665.000
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	Unit	132.655.000	15	132.655.000	15	132.655.000	15	132.655.000	15	132.655.000
Pemeliharaan mebel	Jumlah mebel yang dipelihara	Unit		25		25		25		25	

URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	SATUAN	BASELINE	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN							
			2025	2026		2027		2028		2029	
			13	Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pa
6	7	9	13								
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	Unit	27.010.000	20	27.010.000	20	27.010.000	20	27.010.000	20	27.01
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	Unit	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.000.000	1	30.00
				275		275		275		275	
KEPEGAWAIAN			1.464.940.000		1.464.940.000		1.464.940.000		1.464.940.000		1.464.9
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Presentase ASN yang ditempatkan dan dipromosikan sesuai dengan kompetensi	%	1.016.440.000	98	1.016.440.000	98	1.016.440.000	98	1.016.440.000	98	1.016.4
	Tingkat kinerja ASN		448.500.000		448.500.000		448.500.000		448.500.000		448.50
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Jumlah Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	%	507.939.700		507.939.700		507.939.700		507.939.700		507.9
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen Kegiatan koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	Dokumen	200.000.000	3	200.000.000	3	200.000.000	3	200.000.000	3	200.00
Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah laporan hasil Evaluasi pengadaan ASN	Laporan	15.000.000	3	15.000.000	3	15.000.000	3	15.000.000	3	15.00
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	Dokumen	88.311.700	12	88.311.700	500	88.311.700	500	88.311.700	500	88.31
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan Sistem Informasi kepegawaian	Dokumen	125.438.000	2	125.438.000	2	125.438.000	2	125.438.000	2	125.43
Pengelolaan Data Pegawai	Jumlah dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian	Dokumen	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.000.000	2	10.00
Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah laporan hasil evaluasi data, Informasi dan Sistem Informasi kepegawaian	Laporan	69.190.000	2	69.190.000	2	69.190.000	2	69.190.000	2	69.19
Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Mutasi dan Promosi ASN	%	344.812.000		344.812.000		344.812.000		344.812.000		344.8

URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	SATUAN	BASELINE	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN							
			2025	2026		2027		2028		2029	
				Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pa
6	7	9	13								
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi , JPT, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	Dokumen	30.000.000	4	30.000.000	4	30.000.000	4	30.000.000	4	30.000.000
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah pengelolaan kenaikan pangkat ASN	Laporan	40.000.000	2	40.000.000	2	40.000.000	2	40.000.000	2	40.000.000
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	Dokumen	274.812.000	4	274.812.000	4	274.812.000	4	274.812.000	4	274.812.000
Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Pengembangan Kompetensi ASN	%	252.000.000	8	252.000.000	8	252.000.000	8	252.000.000	8	252.000.000
Pengelolaan Assesment Center	Jumlah dokumen Pengelolaan Assesment center	Dokumen	210.000.000	4	210.000.000	4	210.000.000	4	210.000.000	4	210.000.000
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Dokumen	12.000.000	2	12.000.000	200	12.000.000	200	12.000.000	200	12.000.000
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	orang	30.000.000	2	30.000.000	200	30.000.000	200	30.000.000	200	30.000.000
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	%	360.188.300		360.188.300		360.188.300		360.188.300		360.188.300
Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Dokumen	57.287.000	1	57.287.000	1	57.287.000	1	57.287.000	1	57.287.000
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	Dokumen	144.999.250	2	144.999.250	2	144.999.250	2	144.999.250	2	144.999.250
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	Orang	12.573.050	800	12.573.050	800	12.573.050	800	12.573.050	800	12.573.050
Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Tanda Jasa	Orang	11.429.950	200	11.429.950	200	11.429.950	200	11.429.950	200	11.429.950
Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	Orang	62.749.050	8800	62.749.050	8800	62.749.050	8800	62.749.050	8800	62.749.050
Pelayanan Proses Ijin Perceraian Pegawai	Jumlah dokumen proses ijin perceraian pegawai yang dilayani	Dokumen	71.150.000	10	71.150.000	10	71.150.000	10	71.150.000	10	71.150.000
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN			1.831.918.350		1.831.918.350		1.831.918.350		1.831.918.350		1.831.918.350

URUSAN/BIDANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	SATUAN	BASELINE	TARGET DAN PAGU INDIKATIF TAHUN							
				2026		2027		2028		2029	
			2025	Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pagu	Targe t	Pa
6	7	9	13								
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	%		27		27		27		27	
<i>Pengembangan Kompetensi Teknis</i>	<i>Jumlah Pengembangan Kompetensi Teknis</i>	Orang	469.936.750	2.600	469.936.750	2.600	469.936.750	2.600	469.936.750	2.600	469.936.750
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah Konkuren Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintah Umum	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	Orang	469.936.750	2.600	469.936.750	2.600	469.936.750	2.600	469.936.750	2.600	469.936.750
<i>Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i>	<i>Jumlah Sertifikasi Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i>	Orang	1.361.981.600	15	1.361.981.600	15	1.361.981.600	15	1.361.981.600	15	1.361.981.600
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Orang	1.361.981.600	15	1.361.981.600	10	1.361.981.600	10	1.361.981.600	10	1.361.981.600

4.4. Target keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah Tahun 2025-2030 melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah.

Bagi setiap Organisasi Perangkat Daerah , Indek Kinerja Utama ini sangat penting karena menjadi cerminan dari visi dan misi. Yang memungkinkan kita untuk mengukur kemajuan secara obyektif dan memastikan bahwa setiap program serta sumber daya yang kita gunakan benar benar berkontribusi pada pencapaian. Target Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut :

No	Indikator Tujuan/ Sasaran	Formula/ Rumus Indikator	Satuan	Target					
	Kepegawaian			2025	2026	2027	2028	2029	2030
	Indeks Sistem Merit	Hasil penilaian sistem merit	Nilai	280	300	305	310	320	330
	Nilai pengembangan karir dalam sistem merit	Hasil penilaian sistem merit	Nilai	47,5	52,5	57,5	62,5	67,5	72,5

4.5. Target kinerja penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah Tahun 2025-2030 melalui Indikator Kinerja Kunci (IKK).

Indikator Kinerja kunci adalah alat yang esensial bagi BKPSDM. Keberadaannya bukan sekedar formalitas, melainkan kebutuhan mendasar untuk memastikan BKPSDM dapat menjalankan perannya secara efektif dan strategis dalam mengelola Aparatur Sipil Negara.

No	Urusan	Satuan	Target Tahun					
			2025	2026	2027	2028	2029	2030
	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN (KEPEGAWAIAN)							
1	Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	182,60	182,70	182,80	182,90	183,00	183,10
2	Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	27,30	27,50	27,70	28,00	28,40	28,60
3	Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat Kompetensi (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	%	80,10	80,30	80,60	80,90	81,20	81,50

Secara keseluruhan pada Bab IV ini sudah menguraikan target capaian apa saja yang akan dicapai oleh BKPSDM melalui program, kegiatan dan sub kegiatan. Sebagai fondasi yang kokoh untuk lima tahun ke depan, yang akan kita pijak dalam menghadapi tantangan dan terus berinovasi demi pelayanan

publik yang lebih prima.

BAB V

PENUTUP

Pada bab V ini memuat diantaranya kesimpulan penting substansial, kaidah pelaksanaan, dan pelaksanaan pengendalian dan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan urusan pemerintahan daerah. Dan tentu saja di tengah masa transisi dimana renstra baru sedang dirancang, renstra lama tetap menjadi aset berharga sebagai pondasi yang kokoh. Keduanya berjalan beriringan, yang lama menjadi jangkar dan yang baru sebagai kompas masa depan.

A. Kesimpulan Penting Substansial

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar tahun 2025-2029 ini merupakan dokumen perencanaan strategis yang selaras dengan Visi dan Misi Bupati terpilih, khususnya dalam mewujudkan birokrasi yang profesional dan berorientasi pelayanan publik. Fokus utama Rencana Strategis ini adalah mengatasi isu strategis "Belum Optimalnya Implementasi Sistem Merit" guna meningkatkan profesionalisme ASN dan kualitas pelayanan publik.

Keberhasilan pelaksanaan Renstra ini dapat direalisasikan bila ada kesepahaman dan komitmen bersama untuk mewujudkan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Kebijakan dan Program/kegiatan yang telah direncanakan lima tahun kedepan. Pencapaian tujuan dan sasaran Renstra ini akan sangat bergantung pada komitmen seluruh ASN, dukungan pimpinan daerah, serta sinergi dengan berbagai pihak terkait.

B. Kaidah Pelaksanaan

Rencana Strategis ini akan menjadi pedoman bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar dalam menyusun Rencana Kerja Tahunan dan Anggaran.

Pelaksanaan program dan kegiatan berdasarkan Renstra ini akan dilakukan secara transparan, tanpa adanya benturan kepentingan dan intervensi dari pihak-pihak tertentu, serta menghindari segala bentuk korupsi, dan penyalahgunaan anggaran.

C. Pelaksanaan Pengendalian dan Evaluasi

Pengendalian dan evaluasi akan dilaksanakan secara periodik untuk memantau capaian kinerja dan mengidentifikasi kendala pelaksanaan. Hasil evaluasi akan menjadi dasar untuk perumusan kebijakan, penyesuaian strategi, dan perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan ASN. Laporan capaian kinerja akan disampaikan kepada Bupati dan pihak terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Lampiran pohon kinerja, cascading