



PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Dr. Sutomo No. 10 Kantor Terpadu Pemkab Sragen, Sragen.
Telp. (0271) 891024, Fax. (0271) 891504,
Laman: <https://bkpsdm.sragenkab.go.id>.
Pos-El: kpsdm@sragenkab.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SRAGEN
NOMOR : 000.7.2.6 /6771/ 24 / 2025

TENTANG

PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SRAGEN
NOMOR 000.7.2.6/5638/24/2025 TENTANG RENCANA KERJA BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SRAGEN TAHUN 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SRAGEN,

Menimbang : a. bahwa untuk menyesuaikan rencana kerja Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Sragen Tahun 2025 dengan
kondisi-kondisi faktual dan untuk menyesuaikan
rencana kerja dan pendanaan daerah sebagaimana
diatur dalam Peraturan Bupati Sragen Nomor 13
Tahun 2025 tentang Perubahan Rencana Kerja
Pemerintah Daerah Tahun 2025;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana
dimaksud huruf a di atas, perlu ditetapkan Keputusan
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen tentang
Perubahan Atas Keputusan Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Sragen Nomor
000.7.2.6/5638/24/2025 tentang Rencana Kerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Sragen Tahun 2025.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang
Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam
Lingkungan Provinsi Jawa Tengah (Berita Negara
Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);

2. 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);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja menjadi Undang-Undang;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah ((Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);

7. Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sragen (Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2016 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Nomor 3) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Sragen Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sragen (Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2021 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Sragen Nomor 1);
8. Peraturan Bupati Sragen Nomor 21 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati Kabupaten Sragen;
9. Peraturan Bupati Sragen Nomor 13 Tahun 2025 tentang Perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2025 (Berita Daerah Kabupaten Sragen Tahun 2025 Nomor 13).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :
KESATU : Menetapkan perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen Tahun 2025 menjadi sebagaimana terdapat dalam lampiran Keputusan Kepala Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen ini yang menjadi satu kesatuan dan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen ini.

- KEDUA : Perubahan Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen Tahun 2025 memuat arah kebijakan, sasaran, program, kegiatan, subkegiatan, yang disertai dengan target, strategi pencapaian dan kerangka pendanaan.
- KETIGA : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Sragen
Pada tanggal 25 Juli 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA.



KURNIAWAN SUKOWATI

PERUBAHAN RENCANA KERJA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SRAGEN
TAHUN 2025



bkpsdm.sragenkab.go.id



(0271) 891024

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat-Nya, Dokumen Perubahan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sragen Tahun 2025 ini dapat diselesaikan. Dokumen ini merefleksikan komitmen kami untuk memastikan perencanaan program dan kegiatan BKPSDM senantiasa adaptif dan responsif terhadap dinamika perubahan kebijakan anggaran daerah, prioritas pembangunan pimpinan daerah, serta agenda nasional di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Perubahan Renja ini disusun berdasarkan evaluasi kinerja komprehensif dan mempertimbangkan penyesuaian APBD Kabupaten Sragen Tahun 2025, sinkronisasi dengan visi misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih, serta program prioritas Pemerintah Pusat/Nasional. Kami berharap, penyesuaian ini akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program, dengan target kinerja yang lebih realistis.

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran BKPSDM Kabupaten Sragen, perangkat daerah terkait, dan semua pihak yang telah berkontribusi. Semoga Dokumen Perubahan Renja ini menjadi pedoman yang solid bagi BKPSDM dalam melaksanakan tugas, berkontribusi optimal mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur di Kabupaten Sragen.

Sragen, 24 Juli 2025


KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
KURNIAWAN SUKOWATI, S.STP., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP 197711101997031004

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	i
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1. Perubahan dan Penyesuaian Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sragen Tahun 2025.....	1
2. Penyesuaian dengan Dinamika Implementasi Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Terpilih Kabupaten Sragen	2
3. Penyesuaian dengan Perkembangan Program Prioritas Pemerintah Pusat/Nasional ..	2
1.2. Dasar Hukum	3
1.3. Maksud dan Tujuan.....	3
1.3.1 Maksud	3
1.3.2. Tujuan.....	4
1.4. Sistematika Penulisan	4
BAB II.....	6
EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PERANGKAT DAERAH SAMPAI DENGAN TRIWULAN II	6
2.1. Evaluasi Kinerja	6
2.1.1. Capaian Kinerja di atas 100%.....	16
2.1.2. Capaian Kinerja 100% (Sesuai Target)	16
2.1.3. Capaian Kinerja di bawah 100%	20
2.2. Capaian Kinerja Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah.....	32
BAB III	34
RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN DALAM RENJA PERUBAHAN.....	34

BAB IV	46
PENUTUP.....	46

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan Triwulan II	7
Tabel 2.2 Capaian Kinerja Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen.....	32
Tabel 3.1. Perubahan Program/Kegiatan/Subkegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025.....	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyusunan Perubahan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sragen Tahun 2025 menjadi kebutuhan strategis dalam merespons dinamika dan perkembangan yang terjadi setelah penetapan Rencana Kerja awal. Perubahan Renja ini merupakan amanat peraturan perundang-undangan yang menjadi pedoman bagi BKPSDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara lebih adaptif dan relevan selama sisa tahun anggaran berjalan. Dokumen ini menjadi instrumen penting dalam perencanaan ulang, pelaksanaan yang disesuaikan, pengendalian yang lebih ketat, dan evaluasi program serta kegiatan guna mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah yang lebih optimal, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia aparatur.

BKPSDM Kabupaten Sragen memegang peran krusial dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pelayanan publik yang prima. Hal ini diupayakan melalui penyiapan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, kompeten, berintegritas, dan berdaya saing. Kualitas sumber daya manusia aparatur adalah fondasi utama keberhasilan implementasi berbagai program pembangunan di Kabupaten Sragen.

Penyusunan Perubahan Renja BKPSDM Tahun 2025 dilatarbelakangi oleh berbagai faktor yang memerlukan penyesuaian terhadap rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Beberapa variabel utama yang mendasari perlunya perubahan ini meliputi:

1. Perubahan dan Penyesuaian Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sragen Tahun 2025

Terjadinya perubahan dalam postur APBD Kabupaten Sragen Tahun 2025, baik karena pergeseran prioritas, penyesuaian target pendapatan, maupun efisiensi belanja, menuntut adanya realokasi dan penyesuaian anggaran untuk setiap program dan kegiatan BKPSDM. BKPSDM perlu melakukan optimalisasi sumber daya yang ada, mengevaluasi kembali prioritas program, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran yang telah disesuaikan. Perubahan anggaran ini akan secara langsung mempengaruhi lingkup dan target kinerja program-program pengembangan SDM aparatur, sehingga diperlukan strategi adaptif untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi tetap terjaga.

2. Penyesuaian dengan Dinamika Implementasi Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Terpilih Kabupaten Sragen

Seiring berjalannya waktu implementasi visi, misi, dan program kerja Bupati dan Wakil Bupati terpilih, mungkin terdapat penekanan baru, akselerasi program tertentu, atau respons terhadap isu-isu aktual yang berkembang di masyarakat. Oleh karena itu, program dan kegiatan BKPSDM perlu diselaraskan kembali untuk memastikan dukungan yang lebih optimal terhadap pencapaian janji politik dan arah kebijakan pembangunan daerah yang termutakhir. Fokus utama kemungkinan tetap pada peningkatan kualitas pelayanan publik, reformasi birokrasi, peningkatan kompetensi ASN, serta penciptaan tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel, namun dengan penyesuaian taktis yang diperlukan. Perubahan Renja BKPSDM 2025 akan menerjemahkan dinamika ini ke dalam program-program yang lebih relevan di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM aparatur.

3. Penyesuaian dengan Perkembangan Program Prioritas Pemerintah Pusat/Nasional

Program prioritas pemerintah pusat/nasional dapat mengalami perkembangan atau penajaman fokus seiring dengan evaluasi dan kebutuhan strategis nasional. BKPSDM Kabupaten Sragen perlu terus memantau dan menyesuaikan program-programnya agar tetap sinkron dengan agenda prioritas nasional terkini. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti penguatan sistem merit, percepatan transformasi digital, pengembangan talenta ASN, serta isu-isu strategis lainnya. Penyelarasan ini penting untuk menjaga sinergi dan memastikan kontribusi daerah terhadap pencapaian target pembangunan nasional di bidang SDM aparatur, termasuk dalam konteks mewujudkan SDM unggul menuju Indonesia Emas 2045.

Memperhatikan ketiga variabel tersebut, Perubahan Renja BKPSDM Kabupaten Sragen Tahun 2025 akan difokuskan pada upaya-upaya strategis yang lebih adaptif dan responsif untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi ASN, memperkuat tata kelola kepegawaian yang transparan dan akuntabel, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan kepegawaian sesuai dengan kondisi dan sumber daya terkini. Diharapkan, melalui implementasi Perubahan Renja ini, BKPSDM dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan dan tepat sasaran terhadap peningkatan kinerja Pemerintah Kabupaten Sragen dan kesejahteraan masyarakat.

1.2. Dasar Hukum

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008, tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
6. 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 Perubahan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Perubahan Rencana Kerja (Renja) Tahun 2023 Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Maksud dari penyusunan Perubahan Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Sragen Tahun 2025 adalah untuk menyediakan dokumen perencanaan yang telah disesuaikan dan bersifat adaptif sebagai pedoman bagi BKPSDM Kabupaten Sragen dalam melaksanakan program dan kegiatan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur secara lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap dinamika perubahan anggaran, arah kebijakan pimpinan daerah, serta prioritas pembangunan nasional selama sisa Tahun Anggaran 2025.

1.3.2. Tujuan

Adapun tujuan dari penyusunan Perubahan Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Sragen Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Menyelaraskan kembali program dan kegiatan BKPSDM dengan pagu anggaran yang tersedia setelah adanya Perubahan APBD Kabupaten Sragen Tahun 2025, guna memastikan optimalisasi pemanfaatan sumber daya dan pencapaian target kinerja yang realistis;
2. Memastikan bahwa program dan kegiatan BKPSDM Tahun 2025 secara lebih akurat mendukung implementasi visi, misi, dan program prioritas Bupati dan Wakil Bupati Sragen terpilih, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kualitas SDM aparatur dan reformasi birokrasi;
3. Mengintegrasikan dan menyinkronkan program serta kegiatan BKPSDM dengan perkembangan terbaru program prioritas pemerintah pusat/nasional di bidang manajemen ASN, seperti penguatan sistem merit, transformasi digital layanan kepegawaian, dan pengembangan talenta ASN;
4. Menyediakan dasar yang lebih kuat dan relevan untuk pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi program serta kegiatan BKPSDM Kabupaten Sragen, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas kinerja organisasi dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah;
5. Meningkatkan fleksibilitas dan daya adaptasi BKPSDM dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis, sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan di Kabupaten Sragen.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Perubahan Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen Tahun 2025 disusun sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN Memuat/menjelaskan maksud, tujuan dan dasar pertimbangan perubahan disertai dengan gambaran tentang perubahan kerangka ekonomi daerah.

BAB II. EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PD SAMPAI DENGAN TRIWULAN II Memuat kompilasi hasil evaluasi pelaksanaan Renja PD tahun 2023 sampai dengan Triwulan I tahun 2025

BAB III. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN DALAM PERUBAHAN

RENJA PD Memuat kegiatan, sub kegiatan lanjutan tahun sebelumnya, pergeseran kegiatan, sub kegiatan, penghapusan kegiatan, sub kegiatan, penambahan kegiatan baru/kegiatan alternatif, penambahan atau pengurangan target kinerja, pagu indikatif, lokasi, kelompok sasaran yang mengalami perubahan dan yang tidak mengalami perubahan, sebagaimana terlampir

BAB IV. PENUTUP Memuat hal-hal yang dianggap perlu sesuai dengan kebutuhan.

BAB II

EVALUASI PELAKSANAAN RENJA PERANGKAT DAERAH SAMPAI DENGAN TRIWULAN II

2.1. Evaluasi Kinerja

Evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah hingga Triwulan II Tahun Anggaran 2025 ini disusun sebagai tindak lanjut amanat Pasal 62 dan Pasal 63 Permendagri Nomor 86 Tahun 2017. Dalam peraturan tersebut, setiap Perangkat Daerah diwajibkan melakukan pemantauan, pengukuran, dan pelaporan capaian kinerja serta realisasi anggaran secara triwulanan. Evaluasi ini bertujuan memberikan gambaran menyeluruh mengenai sejauh mana program dan kegiatan yang telah direncanakan berjalan sesuai target, serta mengidentifikasi hambatan yang muncul untuk dapat diambil langkah korektif sedini mungkin.

Kerangka evaluasi yang digunakan meliputi analisis capaian indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPI*), persentase serapan anggaran, dan tingkat efisiensi pelaksanaan program. Selain itu, laporan ini juga menyoroti faktor internal seperti kesesuaian perencanaan teknis dengan pelaksanaan lapangan, ketersediaan sumber daya manusia, serta kesiapan sistem informasi perencanaan. Pada aspek eksternal, evaluasi mempertimbangkan dinamika kebijakan publik efisiensi dan refocusing anggaran.

Data hasil evaluasi kinerja sampai dengan Triwulan II akan digunakan sebagai acuan dalam Perubahan Renja BKPSDM Tahun 2025. Melalui evaluasi triwulanan ini, diharapkan Perangkat Daerah dapat memperkuat akuntabilitas dan transparansi dalam penggunaan anggaran serta meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. Rekomendasi yang dihasilkan akan menjadi panduan bagi pimpinan dan tim teknis untuk melakukan penyesuaian strategi, percepatan realisasi output, serta optimalisasi anggaran sisa semester II. Dengan demikian, penyusunan Perubahan Renja BKPSDM Tahun 2025 dapat lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan target pembangunan daerah yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Evaluasi Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sampai dengan Triwulan II

Kode	Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025		Realisasi Kinerja s/d Triwulan II		Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp
5	Mewujudkan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur yang efisien melalui manajemen talenta dan pelaksanaan sistem merit	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	Indeks Sistem Merit	275	10.445.114.681	0	4.994.617.717	0	47,81773939
05.03	Meningkatkan ASN yang profesional melalui pengembangan sumber daya aparatur berbasis kompetensi	URUSAN KEPEGAWAIAN	Indeks Profesionalitas ASN	76		0		0	
05.03.01		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah	100	8.057.591.110	100	4.046.257.367	100%	50,22%
5.03.01.2.01		Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja yang disusun	8	6.967.000	6	2.811.000	75%	40,35%
5.03.01.2.01.0001		Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3	3.270.000	1	814.000	33%	24,89%

Kode	Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025		Realisasi Kinerja s/d Triwulan II		Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp
5.03.01.2.01.0007		Subkegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5	3.697.000	5	1.997.000	100%	54,02%
5.03.01.2.02		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan gaji dan tunjangan	100	7.370.744.110	100	3.725.748.521	100%	50,55%
5.03.01.2.02.0001		Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	59	7.370.744.110	59	3.725.748.521	100%	50,55%
5.03.01.2.06		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase tercapainya administrasi umum perangkat daerah	100	181.552.000	100	92.709.245	100%	51,06%
5.03.01.2.06.0001		Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12	13.130.000	6	9.259.000	50%	70,52%
5.03.01.2.06.0002		Subkegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12	38.840.000	6	26.101.000	50%	67,20%
5.03.01.2.06.0004		Subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12	29.200.000	6	12.602.500	50%	43,16%

Kode	Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025		Realisasi Kinerja s/d Triwulan II		Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp
5.03.01.2.06.0005		Subkegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	12	29.207.000	6	17.143.800	50%	58,70%
5.03.01.2.06.0009		Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	71.175.000	6	27.602.945	50%	38,78%
5.03.01.2.08		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase realisasi penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100	237.476.000	100	112.131.775	100%	47,22%
5.03.01.2.08.0002		Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	46.700.000	6	32.632.275	50%	69,88%
5.03.01.2.08.0003		Subkegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12	49.445.800	6	21.700.000	50%	43,89%

Kode	Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025		Realisasi Kinerja s/d Triwulan II		Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp
5.03.01.2.08.0004		Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	141.330.200	6	57.799.500	50%	40,90%
5.03.01.2.09		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase realisasi pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	100	260.852.000	95	112.856.826	95%	43,26%
5.03.01.2.09.0002		Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya	25	260.852.000	22	112.856.826	88%	43,26%
5.03.02		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan standar kompetensi jabatan	100	1.647.785.071	0	625.851.350	0%	37,98137033
			Persentase kasus indisipliner pegawai yang terselesaikan	100		0		0%	

Kode	Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025		Realisasi Kinerja s/d Triwulan II		Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp
5.03.02.2.01		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase pengelolaan data administrasi kepegawaian	100	689.496.311	100	360.067.464	100%	52,22%
5.03.02.2.01.0002		Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	2	10.891.000	1	6.110.500	50%	56,11%
5.03.02.2.01.0004		Subkegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	2	416.176.374	1	200.479.964	50%	48,17%
5.03.02.2.01.0006		Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12	35.592.737	6	21.994.000	50%	61,79%
5.03.02.2.01.0008		Subkegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	53.891.000	1	37.064.000	100%	68,78%
5.03.02.2.01.0010		Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12	172.945.200	6	94.419.000	50%	54,59%

Kode	Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025		Realisasi Kinerja s/d Triwulan II		Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp
5.03.02.2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi	100	463.606.700	100	49.057.400	100%	10,58%
5.03.02.2.02.0001		Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	5	38.604.000	2	3.297.500	40%	8,54%
5.03.02.2.02.0002		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6	82.682.600	3	38.063.000	50%	46,04%
5.03.02.2.02.0003		Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	50	342.320.100	20	7.696.900	40%	2,25%
5.03.02.2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Jabatan Fungsional yang memiliki kompetensi dibanding keseluruhan pegawai	55	356.722.000	67	160.299.086	122%	44,94%
5.03.02.2.03.0001		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	200	42.151.000	63	18.195.000	32%	43,17%

Kode	Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025		Realisasi Kinerja s/d Triwulan II		Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp
5.03.02.2.03.0002		Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	2	85.424.000	2	81.847.500	100%	95,81%
5.03.02.2.03.0005		Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	12	189.263.000	6	30.195.186	50%	15,95%
5.03.02.2.03.0013		Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	350	39.884.000	292	30.061.400	83%	75,37%
5.03.02.2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	100	137.960.060	100	56.427.400	100%	40,90 %
5.03.02.2.04.0003		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	4	43.949.060	2	23.116.100	50%	52,60%
5.03.02.2.04.0004		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	50	13.000.000	0	5.165.000	0%	39,73%
5.03.02.2.04.0008		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12	45.932.000	6	13.308.800	50%	28,98%

Kode	Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025		Realisasi Kinerja s/d Triwulan II		Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp
5.03.02.2.04.0009		Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	20	22.622.000	7	8.884.200	35%	39,27%
5.03.02.2.04.0010		Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	4	12.457.000	2	5.953.300	50%	47,79%
5.04.02		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pegawai yang bersertifikat kompetensi	60	739.738.500	0	322.509.000	0%	43,60%
5.04.02.2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase jumlah pejabat struktural yang bersertifikat kompetensi	35	739.738.500	0	322.509.000	0%	43,60%
5.04.02.2.02.0007		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	4	517.975.500	3	150.576.000	75%	29,07%

Kode	Sasaran	Urusan/Bidang/Program/Kegiatan/Subkegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025		Realisasi Kinerja s/d Triwulan II		Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran RKPD Tahun 2025	
				K	Rp	K	Rp	K	Rp
5.04.02.2.02.0008		Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	4	221.763.000	2	171.933.000	50%	77,53%

Berikut adalah analisis gap antara target dan realisasi kinerja, beserta identifikasi potensi faktor penghambat dan pendorong untuk setiap program, kegiatan, dan subkegiatan yang tercantum dalam dokumen, dikelompokkan berdasarkan persentase kinerja.

2.1.1. Capaian Kinerja di atas 100%

1. Kegiatan Pengembangan Kompetensi

Indikator Kinerja: Persentase Jabatan Fungsional yang memiliki kompetensi dibanding keseluruhan pegawai

- Target: 55%
- Realisasi: 67%
- Gap: +12% (122% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi melebihi target, menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan kompetensi jabatan fungsional. Ini bisa jadi hasil dari program pelatihan yang efektif, partisipasi aktif ASN fungsional, atau penyesuaian kebutuhan kompetensi yang tepat.
- Faktor Pendorong:
 - Fokus pada pengembangan kompetensi jabatan fungsional.
 - Adanya program pelatihan dan sertifikasi yang relevan.
 - Kesadaran ASN fungsional untuk meningkatkan kompetensi.
 - Kemungkinan target yang konservatif atau peningkatan kebutuhan kompetensi yang lebih tinggi dari perkiraan awal.

2.1.2. Capaian Kinerja 100% (Sesuai Target)

1. Subkegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- Indikator Kinerja: Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - Target: 5
 - Realisasi: 5
 - Gap: 0 (100% dari target)
 - Analisis Gap: Target tercapai sepenuhnya. Ini menunjukkan efektivitas dalam pelaksanaan subkegiatan ini, kemungkinan karena proses yang terstruktur dan tim yang kompeten.
- Faktor Pendorong:
 - Proses evaluasi yang terstruktur dan jelas.
 - Ketersediaan data kinerja yang akurat.
 - Komitmen tim pelaksana.

- Sistem pelaporan yang efisien.

2. Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

Indikator Kinerja: Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN

- Target: 59 orang
- Realisasi: 59 orang
- Gap: 0 (100% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi sudah sesuai target
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Perubahan data kepegawaian (mutasi, pensiun, meninggal dunia).
 - Data yang belum terupdate secara real-time.
- Faktor Pendorong:
 - Sistem database kepegawaian yang akurat.
 - Koordinasi yang baik dengan bagian kepegawaian.

3. Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Indikator Kinerja: Persentase pemenuhan gaji dan tunjangan

- Target: 100%
- Realisasi: 100%
- Gap: 0 (100% dari target)
- Analisis Gap: Target tercapai sepenuhnya. Ini menunjukkan pengelolaan administrasi keuangan terkait gaji dan tunjangan berjalan sangat baik, didukung oleh sistem yang handal.
- Faktor Pendorong:
 - Sistem penggajian dan tunjangan yang terautomasi.
 - Ketersediaan anggaran yang memadai.
 - Tim administrasi keuangan yang kompeten dan teliti.

4. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah

Indikator Kinerja: Persentase tercapainya administrasi umum perangkat daerah

- Target: 100%
- Realisasi: 100%
- Gap: 0 (100% dari target)
- Analisis Gap: Target tercapai sepenuhnya. Ini menunjukkan administrasi umum berjalan efektif, kemungkinan karena SOP yang jelas dan petugas yang terlatih.
- Faktor Pendorong:
 - SOP (Standar Operasional Prosedur) yang jelas.

- Petugas administrasi yang terlatih.
- Sistem pencatatan yang rapi.

5. Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Indikator Kinerja: Persentase realisasi penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah

- Target: 100%
- Realisasi: 100%
- Gap: 0 (100% dari target)
- Analisis Gap: Target tercapai sepenuhnya, menunjukkan efektivitas dalam penyediaan jasa penunjang. Ini mengindikasikan manajemen kontrak yang baik dan monitoring kualitas layanan yang efektif.
- Faktor Pendorong:
 - Kontrak dengan penyedia jasa yang jelas.
 - Monitoring rutin terhadap kualitas jasa.
 - Pembayaran tepat waktu.

6. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN

Indikator Kinerja: Persentase pengelolaan administrasi kepegawaian

- Target: 100%
- Realisasi: 100%
- Gap: 0 (100% dari target)
- Analisis Gap: Target tercapai sepenuhnya, menunjukkan pengelolaan administrasi kepegawaian berjalan sangat baik, kemungkinan didukung oleh sistem terintegrasi.
- Faktor Pendorong:
 - Sistem administrasi kepegawaian yang terintegrasi.
 - Petugas administrasi yang teliti dan kompeten.
 - SOP yang jelas.

7. Subkegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN

Indikator Kinerja: Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi

- Target: 1
- Realisasi: 1
- Gap: 0 (100% dari target)
- Analisis Gap: Target tercapai sepenuhnya. Ini menunjukkan komitmen dan kerja sama yang baik dengan lembaga profesi.

- Faktor Pendorong:
 - Komitmen untuk mendukung pengembangan profesi ASN.
 - Kerja sama yang baik dengan lembaga profesi.

8. Mutasi dan Promosi ASN

Indikator Kinerja: Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi

- Target: 100%
- Realisasi: 100%
- Gap: 0 (100% dari target)
- Analisis Gap: Target tercapai sepenuhnya. Ini menunjukkan proses mutasi dan promosi sudah mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi, mengindikasikan penerapan meritokrasi yang kuat.
- Faktor Pendorong:
 - Sistem penilaian kompetensi yang akurat.
 - Komitmen pimpinan dalam penerapan meritokrasi.
 - Database kompetensi ASN yang terupdate.

9. Pengelolaan Assessment Center

Indikator Kinerja: Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center

- Target: 2
- Realisasi: 2
- Gap: 0 (100% dari target)
- Analisis Gap: Target tercapai sepenuhnya. Ini menunjukkan efisiensi dalam pengelolaan assessment center.
- Faktor Pendorong:
 - Ketersediaan tim assessor yang kompeten.
 - Fasilitas assessment center yang memadai.
 - Jadwal assessment yang terencana.

10. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Indikator Kinerja: Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN

- Target: 100%
- Realisasi: 100%
- Gap: 0 (100% dari target)
- Analisis Gap: Target tercapai sepenuhnya. Ini menunjukkan sistem penilaian kinerja yang jelas dan komitmen dari atasan.

- Faktor Pendorong:
 - Sistem penilaian kinerja yang jelas.
 - Komitmen atasan dalam melakukan penilaian.
 - Sistem informasi yang mendukung proses penilaian.

2.1.3. Capaian Kinerja di bawah 100%

1. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Indikator Kinerja: Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja yang disusun

- Target: 8 dokumen
- Realisasi: 6 dokumen
- Gap: -2 dokumen (75% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi cukup baik, mencapai 75% dari target. Gap 2 dokumen menunjukkan ada sedikit keterlambatan atau tantangan dalam penyelesaian semua dokumen.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Keterlambatan data dari unit kerja lain.
 - Proses review dan revisi yang memakan waktu.
 - Perubahan kebijakan atau regulasi di tengah jalan.
 - Keterbatasan SDM menyusun dokumen.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Koordinasi yang baik antar unit kerja.
 - Jadwal yang terencana dengan baik.
 - Sistem informasi yang mendukung penyusunan dokumen.

2. Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah

Indikator Kinerja: Perencanaan Perangkat

- Target: 3
- Realisasi: 1
- Gap: -2 (33% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi hanya sepertiga dari target. Ini menunjukkan ada hambatan signifikan dalam penyusunan dokumen perencanaan, mungkin karena kompleksitas atau kurangnya data.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Kompleksitas penyusunan dokumen perencanaan.

- Kurangnya data atau informasi yang dibutuhkan.
- Perubahan prioritas atau kebijakan.
- Keterbatasan SDM yang kompeten dalam penyusunan perencanaan.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Bimbingan teknis untuk penyusun perencanaan.
 - Penyederhanaan format dokumen jika memungkinkan.
 - Kolaborasi lintas sektor.

3. Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

Indikator Kinerja: Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan

- Target: 12 paket
- Realisasi: 6 paket
- Gap: -6 paket (50% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi hanya setengah dari target. Ini mengindikasikan adanya penundaan atau pengurangan kebutuhan, mungkin karena keterlambatan pengadaan atau penyesuaian anggaran.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Keterlambatan proses pengadaan barang.
 - Penyesuaian anggaran.
 - Prioritas kebutuhan yang berubah.
 - Kendala teknis di lapangan.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Perencanaan pengadaan yang matang.
 - Proses lelang/tender yang efisien.
 - Koordinasi dengan pihak ketiga (vendor).

4. Subkegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

Indikator Kinerja: Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan

- Target: 12 paket
- Realisasi: 6 paket
- Gap: -6 paket (50% dari target)
- Analisis Gap: Sama seperti subkegiatan sebelumnya, realisasi hanya 50%.
- Faktor Penghambat Potensial:

- Keterlambatan proses pengadaan.
- Penyesuaian anggaran.
- Prioritas kebutuhan yang berubah.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Perencanaan kebutuhan yang akurat.
 - Proses pengadaan yang transparan dan cepat

5. Subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor

Indikator Kinerja: Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan

- Target: 12 paket
- Realisasi: 6 paket
- Gap: -6 paket (50% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi 50% dari target.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Keterlambatan pengadaan.
 - Penyesuaian anggaran.
 - Manajemen stok yang kurang optimal.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Sistem inventarisasi yang baik
 - Proses pengadaan yang terjadwal.

6. Subkegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan

Indikator Kinerja: Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan

- Target: 12 paket
- Realisasi: 6 paket
- Gap: -6 paket (50% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi 50% dari target.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Keterlambatan pengadaan.
 - Penyesuaian anggaran.
 - Perubahan kebutuhan cetak/ganda.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Perencanaan kebutuhan cetak/ganda yang lebih akurat.
 - Kerja sama dengan penyedia jasa cetak/ganda yang responsif.

7. Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

Indikator Kinerja: Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

- Target: 12
- Realisasi: 6
- Gap: -6 (50% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi 50% dari target. Ini menunjukkan frekuensi rapat atau pelaporannya lebih rendah dari yang direncanakan, mungkin karena jadwal yang padat.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Jadwal yang padat atau bentrok.
 - Keterbatasan ketersediaan peserta rapat.
 - Perubahan prioritas kegiatan.
 - Efisiensi rapat yang belum optimal (misal: rapat digabung).
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Perencanaan jadwal rapat yang lebih fleksibel.
 - Pemanfaatan teknologi untuk rapat (online).
 - Penetapan agenda rapat yang jelas dan relevan.

8. Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Indikator Kinerja: Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan

- Target: 12
- Realisasi: 6
- Gap: -6 (50% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi 50% dari target.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Keterlambatan tagihan atau proses verifikasi.
 - Penyesuaian penggunaan.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Sistem pencatatan dan verifikasi tagihan yang efisien.
 - Koordinasi yang baik dengan penyedia layanan.

9. Subkegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor

Indikator Kinerja: Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan

- Target: 12

- Realisasi: 6
- Gap: -6 (50% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi 50% dari target.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Keterlambatan perbaikan atau pemeliharaan.
 - Ketersediaan suku cadang.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Jadwal pemeliharaan preventif.
 - Kerja sama dengan penyedia jasa yang responsif.

10. Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Indikator Kinerja: Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan

- Target: 12
- Realisasi: 6
- Gap: -6 (50% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi 50% dari target.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Keterlambatan dalam kontrak atau penugasan.
 - Perubahan kebutuhan layanan.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Kontrak yang jelas dengan penyedia jasa.
 - Monitoring rutin terhadap kualitas layanan.

11. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Indikator Kinerja: Persentase realisasi pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah

- Target: 100%
- Realisasi: 95%
- Gap: -5% (95% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi cukup baik, mendekati target. Gap 5% menunjukkan ada sedikit item yang belum terpelihara atau belum dilaporkan, mungkin karena keterbatasan anggaran.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Keterbatasan anggaran pemeliharaan.

- Ketersediaan teknisi atau suku cadang.
- Proses administrasi yang lambat.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Jadwal pemeliharaan yang teratur.
 - Alokasi anggaran yang memadai.
 - Tim pemeliharaan yang responsif.

12. Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

Indikator Kinerja: Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizinannya

- Target: 25
- Realisasi: 22
- Gap: -3 (88% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi 88% dari target, cukup baik. Gap 3 kendaraan mungkin karena adanya kendaraan yang rusak berat, dalam proses penghapusan, atau belum terdata.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Keterlambatan pembayaran pajak/perizinan.
 - Ketersediaan anggaran untuk pemeliharaan.
 - Kendaraan yang tidak layak jalan.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Sistem pengingat pembayaran pajak/perizinan.
 - Alokasi anggaran yang cukup.
 - Jadwal pemeliharaan rutin.

13. Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN

Indikator Kinerja: Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN

- Target: 2
- Realisasi: 1
- Gap: -1 (50% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi 50% dari target.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Kompleksitas analisis kebutuhan jabatan.

- Keterlambatan data dari unit kerja.
- Perubahan kebijakan terkait formasi ASN.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Metode analisis kebutuhan yang efisien.
 - Koordinasi yang intensif dengan unit terkait.

14. Subkegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN

Indikator Kinerja: Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN

- Target: 2
- Realisasi: 1
- Gap: -1 (50% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi 50% dari target.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Keterlambatan data hasil pengadaan.
 - Proses evaluasi yang memakan waktu.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Sistem pelaporan hasil pengadaan yang cepat.
 - Tim evaluasi yang kompeten.

15. Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Indikator Kinerja: Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

- Target: 12
- Realisasi: 6
- Gap: -6 (50% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi 50% dari target.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Keterlambatan proses administrasi pemberhentian.
 - Koordinasi yang belum optimal dengan pihak terkait (misal: BKN).
- Faktor Pendorong Potensial:
 - SOP yang jelas untuk proses pemberhentian.
 - Sistem informasi yang terintegrasi.

16. Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Indikator Kinerja: Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

- Target: 12

- Realisasi: 6
- Gap: -6 (50% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi 50% dari target.
- Faktor Penghambat Potensial
 - Pengembangan atau pemeliharaan sistem yang kompleks.
 - Keterbatasan SDM IT.
 - Integrasi data yang menantang.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Tim IT yang kompeten.
 - Alokasi anggaran yang memadai untuk pengembangan sistem.
 - Kerja sama dengan pihak ketiga (vendor IT).

17. Pengelolaan Mutasi ASN

Indikator Kinerja: Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah

- Target: 5
- Realisasi: 2
- Gap: -3 (40% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi hanya 40% dari target.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Proses mutasi yang panjang dan melibatkan banyak pihak.
 - Keterbatasan formasi atau posisi yang tersedia.
 - Penolakan dari ASN yang dimutasi.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - SOP mutasi yang efisien.
 - Koordinasi yang baik antar instansi.
 - Sosialisasi kebijakan mutasi.

18. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Indikator Kinerja: Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

- Target: 6
- Realisasi: 3
- Gap: -3 (50% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi 50% dari target.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Keterlambatan pengumpulan berkas.

- Proses verifikasi yang ketat.
- Keterbatasan kuota kenaikan pangkat.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Sosialisasi persyaratan kenaikan pangkat.
 - Sistem informasi yang memudahkan pengajuan.
 - Tim verifikator yang efisien.

19. Pengelolaan Promosi ASN

Indikator Kinerja: Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN

- Target: 50
- Realisasi: 20
- Gap: -30 (40% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi hanya 40% dari target, menunjukkan gap yang cukup besar.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Proses seleksi promosi yang ketat dan kompetitif.
 - Keterbatasan posisi jabatan yang tersedia.
 - Kurangnya ASN yang memenuhi kualifikasi untuk promosi.
- Faktor Pendorong Potensial:
 - Transparansi dalam proses promosi.
 - Program pengembangan talenta.
 - Pemetaan kebutuhan jabatan yang akurat.

20. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN

Indikator Kinerja: Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya

- Target: 200
- Realisasi: 63
- Gap: -137 (32% dari target)
- Analisis Gap: Realisasi hanya 32% dari target, menunjukkan gap yang besar.
- Faktor Penghambat Potensial:
 - Keterbatasan program pelatihan yang tersedia.
 - Keterbatasan anggaran untuk pelatihan.
 - Kesulitan dalam menjadwalkan pelatihan tanpa mengganggu kinerja.
 - Kurangnya minat ASN untuk mengikuti pelatihan.

- Faktor Pendorong Potensial:
 - Variasi program pelatihan yang menarik.
 - Fleksibilitas dalam metode pelatihan (online/offline).
 - Pemberian penghargaan bagi ASN yang meningkatkan kapasitas.

21. Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat

Indikator Kinerja: Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat

- **Target:** 12
- **Realisasi:** 6
- **Gap:** -6 (50% dari target)
- **Analisis Gap:** Realisasi 50% dari target.
- **Penghambat Potensial:**
 - Keterbatasan mitra kerja sama diklat.
 - Proses birokrasi dalam kerja sama.
 - Ketersediaan anggaran untuk kerja sama.
- **Faktor Pendorong Potensial:**
 - Jaringan kerja sama yang luas.
 - Proses administrasi kerja sama yang disederhanakan.

22. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN

Indikator Kinerja: Jumlah ASN Fungsional yang Dibina

- **Target:** 350
- **Realisasi:** 292
- **Gap:** -58 (83% dari target)
- **Analisis Gap:** Realisasi cukup baik, mencapai 83%. Gap 58 ASN menunjukkan ada sebagian kecil yang belum terjangkau pembinaan.
- **Faktor Penghambat Potensial:**
 - Keterbatasan waktu atau SDM pembina.
 - Jangkauan pembinaan yang belum merata.
- **Faktor Pendorong Potensial:**
 - Program pembinaan yang terstruktur.
 - Pemanfaatan teknologi untuk pembinaan (webinar, e-learning).

23. Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Indikator Kinerja: Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

- **Target:** 4
- **Realisasi:** 2
- **Gap:** -2 (50% dari target)
- **Analisis Gap:** Realisasi 50% dari target.
- **Faktor Penghambat Potensial:**
 - Keterlambatan pengumpulan data penilaian.
 - Proses analisis yang memakan waktu.
- **Faktor Pendorong Potensial:**
 - Sistem pelaporan penilaian kinerja yang terintegrasi.
 - Tim analis yang kompeten.

24. Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai

Indikator Kinerja: Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan

- **Target:** 50
- **Realisasi:** 0
- **Gap:** -50 (0% dari target)
- **Analisis Gap:** Realisasi 0% menunjukkan bahwa program penghargaan belum berjalan atau belum dilaporkan.
- **Faktor Penghambat Potensial:**
 - Belum adanya kriteria atau mekanisme penghargaan yang jelas.
 - Keterbatasan anggaran untuk penghargaan.
 - Proses identifikasi ASN berprestasi yang belum optimal.
- **Faktor Pendorong Potensial:**
 - Penyusunan kriteria dan mekanisme penghargaan yang transparan.
 - Alokasi anggaran khusus untuk penghargaan.
 - Sosialisasi program penghargaan untuk memotivasi ASN.

25. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Indikator Kinerja: Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

- **Target:** 12
- **Realisasi:** 6
- **Gap:** -6 (50% dari target)
- **Analisis Gap:** Realisasi 50% dari target.
- **Faktor Penghambat Potensial:**
 - Proses investigasi yang panjang.
 - Keterbatasan bukti atau saksi.
 - Proses birokrasi dalam penjatuhan sanksi.
- **Faktor Pendorong Potensial:**
 - Tim penegak disiplin yang responsif.
 - SOP penanganan pelanggaran disiplin yang jelas.
 - Sistem pelaporan pelanggaran yang mudah diakses.

26. Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai

Indikator Kinerja: Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani

- **Target:** 20
- **Realisasi:** 7
- **Gap:** -13 (35% dari target)
- **Analisis Gap:** Realisasi hanya 35% dari target.
- **Faktor Penghambat Potensial:**
 - Proses pengajuan yang rumit.
 - Keterlambatan kelengkapan dokumen dari pemohon.
 - Proses verifikasi yang memakan waktu.
- **Faktor Pendorong Potensial:**
 - Sosialisasi persyaratan dan prosedur.
 - Petugas pelayanan yang responsif.
 - Sistem informasi yang memudahkan pemohon.

27. Evaluasi Disiplin ASN

Indikator Kinerja: Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN

- **Target:** 4

- **Realisasi: 2**
- **Gap: -2** (50% dari target)
- **Analisis Gap:** Realisasi 50% dari target.
- **Faktor Penghambat Potensial:**
 - Keterlambatan pengumpulan data disiplin.
 - Proses analisis yang memakan waktu.
- **Faktor Pendorong Potensial:**
 - Sistem pencatatan data disiplin yang akurat.
 - Tim evaluasi yang kompeten.

2.2. Capaian Kinerja Tujuan dan Sasaran Renja Perangkat Daerah

Analisis terhadap capaian kinerja tujuan dan kinerja sasaran perangkat adalah sebuah proses evaluasi yang sistematis untuk menilai seberapa baik suatu perangkat atau lembaga telah mencapai target dan tujuannya dalam periode waktu tertentu.

Analisis ini bukan sekadar melihat angka, tetapi juga memahami mengapa angka tersebut tercapai atau tidak. Proses ini merupakan bagian krusial dari manajemen pemerintahan yang baik untuk memastikan akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas.

Tabel 2.2 Capaian Kinerja Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	SATUAN	TARGET TAHUNAN			
				TARGET TAHUN 2025	REALISASI TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA TAHUN 2025 (%)	KATEGORI
1	2	3	5	6	7	8	9
1	Mewujudkan sistem manajemen sumber daya aparatur yang efesien melalui manajemen talenta dan pelaksanaan sistem merit	Indeks Sistem Merit	Indeks	275	282,5 ¹	104,6	SANGAT BAIK
2	Meningkatnya efesiensi kelembagaan dan sistem manajemen sumber daya aparatur yang profesional	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN)	Indeks	76	81	109,6	SANGAT BAIK

¹ Menggunakan hasil penilaian Tahun 2023 karena sampai Tahun 2025 tidak ada penilaian yang disebabkan masa transisi peleburan fungsi-fungsi KASN ke Kemenpan RB sebagai akibat disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan data capaian kinerja tahunan untuk tahun 2025 yang disajikan, terlihat bahwa organisasi telah berhasil melampaui target yang ditetapkan untuk dua sasaran strategis utama. Kinerja yang dicapai pada kedua sasaran ini mendapatkan kategori "SANGAT BAIK".

Capaian Kinerja Indeks Sistem Merit

- **Tujuan/Sasaran Strategis:** Mewujudkan sistem manajemen sumber daya aparatur yang efisien melalui manajemen talenta dan pelaksanaan sistem merit.
- **Indikator:** Indeks Sistem Merit.
- **Target 2025:** 275
- **Realisasi 2025:** 282.5
- **Capaian Kinerja (%):** 104,6%

Analisis menunjukkan bahwa Indeks Sistem Merit berhasil mencapai **104,6%** dari target yang ditetapkan. Realisasi sebesar 282.5 melampaui target 275, yang mengindikasikan keberhasilan dalam penerapan manajemen talenta dan sistem merit. Hal ini mencerminkan komitmen dan efektivitas manajemen sumber daya aparatur.

Capaian Kinerja Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN)

- **Tujuan/Sasaran Strategis:** Meningkatnya efisiensi kelembagaan dan sistem manajemen sumber daya aparatur yang profesional.
- **Indikator:** Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN).
- **Target 2025:** 76
- **Realisasi 2025:** 81,14
- **Capaian Kinerja (%):** 109,6%

Capaian kinerja untuk IP ASN mencapai **109,6%** dari target, dengan realisasi sebesar 81,14 melampaui target 76. Angka ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berkorelasi positif dengan efisiensi kelembagaan dan sistem manajemen.

Secara keseluruhan, data menunjukkan performa yang sangat kuat di bidang manajemen sumber daya aparatur. Capaian "SANGAT BAIK" pada kedua indikator utama menandakan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya di tahun 2025.

BAB III

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN DALAM RENJA PERUBAHAN

Berdasarkan hasil evaluasi Renja sampai dengan triwulan II Tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melakukan perubahan anggaran. Penambahan anggaran tersebut dikarenakan adanya perubahan target-target kerja yang berpengaruh pada program-program yang dijalankan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen melaksanakan 3 (tiga) program. Adapun tiga program dimaksud adalah :

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

Perubahan tersebut meliputi penambahan/pengurangan pagu indikatif sub kegiatan, dan indikator kinerja sub kegiatan. Rencana Kerja dan Pendanaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen pada Perubahan APBD Tahun Anggaran 2025.

Perubahan anggaran untuk subkegiatan-subkegiatan sebagai berikut:

1. Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN

Perubahan anggaran dari Rp 7.370.744.110 menjadi Rp 7.057.839.009
Perubahan dikarenakan setelah evaluasi penyerapan anggaran pada Triwulan II disimpulkan bahwa anggaran pada Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN lebih dari anggaran yang dibutuhkan sehingga dikurangi.

2. Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

Perubahan anggaran dari Rp14.496.000 menjadi Rp16.804.000.
Penambahan anggaran merupakan hasil dari pergeseran anggaran dari Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum dan akan digunakan untuk pemeliharaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor di Kampus Diklat BKPSDM.

3. Subkegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor

Perubahan anggaran dari Rp 41.780.000 menjadi Rp 44.540.000. Perubahan anggaran merupakan hasil pergeseran anggaran dari Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum dan akan digunakan untuk pengadaan ATK yang setelah evaluasi pada Triwulan II diprediksi tidak mencukupi kebutuhan.

4. Subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor

Perubahan anggaran dari Rp 32.000.000 menjadi Rp 29.200.000, perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

5. Subkegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan

Perubahan anggaran dari Rp 29.207.000 menjadi Rp 35.377.000, anggaran perubahan digunakan untuk pengadaan Kertas Lambang Emas Bupati (Kertas SK) yang berdasarkan hasil evaluasi Triwulan II diprediksi mengalami kekurangan.

6. Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

Perubahan anggaran dari Rp 80.000.000 menjadi Rp 73.558.169 perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

7. Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Perubahan anggaran dari Rp 46.700.000 menjadi Rp 58.595.831, perubahan anggaran digunakan untuk pembayaran tagihan telepon, listrik, air, dan internet Kampus Diklat BKPSDM.

8. Subkegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor

Perubahan anggaran dari Rp 54.285.800 menjadi Rp 38.560.000, pengurangan terjadi karena penghapusan mata anggaran yang akan digunakan untuk mendukung kegiatan HUT Sragen Tahun 2025.

9. Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Perubahan anggaran dari Rp 143.130.200 menjadi Rp 122.393.000, perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

10. Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan

Perubahan anggaran dari Rp 333.752.000 menjadi Rp 260.852.000 perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

11. Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN

Perubahan anggaran dari Rp 177.73.500 menjadi Rp 10.891.000 perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

12. Subkegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN

Subkegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN ini mengalami perubahan anggaran dari Rp416.176.374 menjadi Rp699.074.374. Penambahan anggaran tersebut sebagai akibat diterbitkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 yang pada pokoknya mengatur tentang pengadaan PPPK Paruh Waktu. Anggaran tersebut akan dialokasikan untuk proses rekrutmen PPPK Paruh waktu dari proses seleksi administrasi sampai dengan penyerahan SK pengangkatan;

13. Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian

Perubahan anggaran dari Rp35.592.737 menjadi Rp51.147.737. Penambahan anggaran ditujukan untuk pengadaan makanan dan minuman rapat pada saat penyerahan SK Pemberhentian/Pensiun.

14. Subkegiatan Fasilitas Lembaga Profesi ASN

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp53.891.000 menjadi Rp155.438.000. Penambahan ini ditujukan untuk pembuatan ID Card bagi ASN baru.

15. Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp189.108.200 menjadi Rp172.945.200 perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

16. Subkegiatan Pengelolaan Mutasi ASN

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp52.407.000 menjadi Rp38.604.000 perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

17. Subkegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp112.858.000 menjadi Rp82.682.600 perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

18. Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp342.320.100 menjadi Rp392.320.100, Perubahan anggaran adalah untuk pengadaan aplikasi manajemen talenta

19. Subkegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp49.608.000 menjadi Rp 28.451.000, perubahan terjadi karena setelah dilaksanakan evaluasi Triwulan II aktivitas-aktivitas yang direncanakan sesuai dengan kerangka acuan kerja (KAK) telah selesai dilaksanakan, dan anggaran yang tersedia masih sisa sehingga digeser untuk subkegiatan yang lain.

20. Subkegiatan Pengelolaan Assessment Center

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp 92.023.398 menjadi Rp85.424.000 perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

21. Subkegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp227.724.000 menjadi Rp189.263.000 perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

22. Subkegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp 42.750.000 menjadi Rp53.584.000 perubahan ini terjadi karena berdasarkan hasil evaluasi Triwulan II diproyeksikan jumlah ASN pejabat fungsional yang diproses KJ maupun perpindahan jabatan masih bertambah sehingga dibutuhkan tambahan anggaran.

23. Subkegiatan Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp51.302.000 menjadi Rp43.949.060 perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

24. Subkegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp54.106.000 menjadi Rp84.432.000 perubahan anggaran ini karena ada penambahan anggaran untuk honorarium Tim Pemeriksa ASN.

25. Evaluasi Disiplin ASN

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp16.957.000 menjadi Rp12.457.000 perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

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

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp626.807.800 menjadi Rp517.975.500 perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

27. Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Subkegiatan ini mengalami perubahan anggaran dari Rp227.235.600 menjadi Rp221.763.000 perubahan anggaran ini sebagai akibat refocusing anggaran dari Pemerintah Kabupaten Sragen.

Perubahan program/kegiatan/subkegiatan secara lengkap tersaji dalam berikut:

Tabel 3.1. Perubahan Program/Kegiatan/Subkegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025

No	Urusan	Program/Kegiatan/Subkegiatan		Indikator Program/Kegiatan/Subkegiatan				APBD 2025 Penetapan	Anggaran	
		Semula	Menjadi	Semula	Menjadi	APBD 2025	RKPD 2025 Perubahan		APBD 2025 (Setelah Pergeseran)	RKPD 2025 Perubahan
1	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH								10.445.114.681,00	10.620.709.580,00
2	KEPEGAWAIAN	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah	Persentase ketercapaian pelayanan umum, kepegawaian dan keuangan perangkat daerah	100	100	8.153.062.110,00	8.057.591.110,00	7.744.686.009,00
3		Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja yang disusun	Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja yang disusun	8	12	6.967.000,00	6.967.000,00	6.967.000,00
4		Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Subkegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3	3	3.270.000,00	3.270.000,00	3.270.000,00
5		Subkegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Subkegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5	9	3.697.000,00	3.697.000,00	3.697.000,00
6		Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan gaji dan tunjangan	Persentase pemenuhan gaji dan tunjangan	10	10	7.370.744.110,00	7.370.744.110,00	7.057.839.009,00
7		Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Subkegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	55	60	7.370.744.110,00	7.370.744.110,00	7.045.744.110,00
8		Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase tercapainya administrasi umum perangkat daerah	Persentase tercapainya administrasi umum perangkat daerah	100	100	197.483.000,00	181.552.000,00	199.479.169,00

No	Urusan	Program/Kegiatan/Subkegiatan		Indikator Program/Kegiatan/Subkegiatan					Anggaran	
		Semula	Menjadi	Semula	Menjadi	APBD 2025	RKPD 2025 Perubahan	APBD 2025 Penetapan	APBD 2025 (Setelah Pergeseran)	RKPD 2025 Perubahan
9		Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Subkegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	12	12	14.496.000,00	13.130.000,00	16.804.000,00
10		Subkegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Subkegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12	12	41.780.000,00	38.840.000,00	44.540.000,00
11		Subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Subkegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12	12	32.000.000,00	29.200.000,00	29.200.000,00
12		Subkegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Subkegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	12	12	29.207.000,00	29.207.000,00	35.377.000,00
13		Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Subkegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	12	80.000.000,00	71.175.000,00	73.558.169,00
14		Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase realisasi penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	Persentase realisasi penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	100	100	244.116.000,00	237.476.000,00	219.548.831,00
15		Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Subkegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	12	46.700.000,00	46.700.000,00	58.595.831,00

No	Urusan	Program/Kegiatan/Subkegiatan		Indikator Program/Kegiatan/Subkegiatan				APBD 2025 Penetapan	Anggaran	
		Semula	Menjadi	Semula	Menjadi	APBD 2025	RKPD 2025 Perubahan		APBD 2025 (Setelah Pergeseran)	RKPD 2025 Perubahan
16		Subkegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Subkegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12	12	54.285.800,00	49.445.800,00	38.560.000,00
17		Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Subkegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	12	143.130.200,00	141.330.200,00	122.393.000,00
18		Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase realisasi pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	Persentase realisasi pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	100	100	333.752.000,00	260.852.000,00	260.852.000,00
19		Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Subkegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	25	25	333.752.000,00	260.852.000,00	260.852.000,00
20		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Jabatan Yang Terisi Sesuai Dengan Standar Kompetensi Jabatan	Persentase Jabatan Yang Terisi Sesuai Dengan Standar Kompetensi Jabatan	100	100	2.082.337.046,00	1.647.785.071,00	2.136.285.071,00
22				Persentase Kasus Indisipliner Pegawai Yang terselesaikan	Persentase Kasus Indisipliner Pegawai Yang terselesaikan	100	100			
24		Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase pengelolaan administrasi kepegawaian	Persentase pengelolaan administrasi kepegawaian	100	100	825.087.648,00	689.496.311,00	1.089.496.311,00

No	Urusan	Program/Kegiatan/Subkegiatan		Indikator Program/Kegiatan/Subkegiatan				APBD 2025 Penetapan	Anggaran	
		Semula	Menjadi	Semula	Menjadi	APBD 2025	RKPD 2025 Perubahan		APBD 2025 (Setelah Pergeseran)	RKPD 2025 Perubahan
25		Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Subkegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	2	2	17.773.500,00	10.891.000,00	10.891.000,00
26		Subkegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Subkegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	2	2	492.941.474,00	416.176.374,00	699.074.374,00
27		Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Subkegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12	12	47.789.474,00	35.592.737,00	51.147.737,00
28		Subkegiatan Fasilitas Lembaga Profesi ASN	Subkegiatan Fasilitas Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	1	77.475.000,00	53.891.000,00	155.438.000,00
29		Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Subkegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12	12	189.108.200,00	172.945.200,00	172.945.200,00
30		Mutasi dan Promosi ASN	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi	Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi	100	100	687.157.000,00	463.606.700,00	513.606.700,00

No	Urusan	Program/Kegiatan/Subkegiatan		Indikator Program/Kegiatan/Subkegiatan					Anggaran	
		Semula	Menjadi	Semula	Menjadi	APBD 2025	RKPD 2025 Perubahan	APBD 2025 Penetapan	APBD 2025 (Setelah Pergeseran)	RKPD 2025 Perubahan
31		Pengelolaan Mutasi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	5	5	52.407.000,00	38.604.000,00	38.604.000,00
32		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	6	6	112.858.000,00	82.682.600,00	82.682.600,00
33		Pengelolaan Promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	50	50	521.892.000,00	342.320.100,00	392.320.100,00
34		Pengembangan Kompetensi ASN	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase Jabatan Fungsional yang memiliki kompetensi dibanding keseluruhan pegawai	Persentase Jabatan Fungsional yang memiliki kompetensi dibanding keseluruhan pegawai	55	55	412.105.398,00	356.722.000,00	356.722.000,00
35		Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	63	63	49.608.000,00	42.151.000,00	28.451.000,00
36		Pengelolaan Assessment Center	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	2	3	92.023.398,00	85.424.000,00	85.424.000,00
37		Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat	12	12	227.724.000,00	189.263.000,00	189.263.000,00
38		Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	350	650	42.750.000,00	39.884.000,00	53.584.000,00

No	Urusan	Program/Kegiatan/Subkegiatan		Indikator Program/Kegiatan/Subkegiatan				APBD 2025 Penetapan	Anggaran	
		Semula	Menjadi	Semula	Menjadi	APBD 2025	RKPD 2025 Perubahan		APBD 2025 (Setelah Pergeseran)	RKPD 2025 Perubahan
39		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	Persentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	100	100	157.987.000,00	137.960.060,00	176.460.060,00
40		Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	2	2	51.302.000,00	43.949.060,00	43.949.060,00
41		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	50	50	13.000.000,00	13.000.000,00	13.000.000,00
42		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	12	12	54.106.000,00	45.932.000,00	84.432.000,00
43		Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	20	20	22.622.000,00	22.622.000,00	22.622.000,00
44		Evaluasi Disiplin ASN	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	2	2	16.957.000,00	12.457.000,00	12.457.000,00
45	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pegawai yang bersertifikat kompetensi	Persentase ASN yang Mendapatkan Pengembangan Kompetensi Teknis	60	60	854.043.400,00	739.738.500,00	739.738.500,00
47		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase jumlah pejabat struktural yang bersertifikat kompetensi	Persentase ASN yang mengikuti sertifikasi, pengembangan kompetensi dasar dan manajerial	35	35	854.043.400,00	739.738.500,00	739.738.500,00

No	Urusan	Program/Kegiatan/Subkegiatan		Indikator Program/Kegiatan/Subkegiatan				APBD 2025 Penetapan	Anggaran	
		Semula	Menjadi	Semula	Menjadi	APBD 2025	RKPD 2025 Perubahan		APBD 2025 (Setelah Pergeseran)	RKPD 2025 Perubahan
48		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	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	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	4	4	626807800	517.975.500,00	517.975.500,00
49		Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	4	4	227.235.600,00	221.763.000,00	221.763.000,00

BAB IV PENUTUP

Perubahan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sragen Tahun 2025 ini merupakan wujud komitmen adaptif dalam merespons dinamika perubahan lingkungan strategis, baik pada tataran kebijakan anggaran, arah prioritas pembangunan daerah, maupun perkembangan program nasional di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Dokumen ini telah disusun dengan cermat, berdasarkan hasil evaluasi kinerja yang komprehensif serta penyesuaian target dan alokasi anggaran yang lebih realistis dan terukur.

Melalui Perubahan Renja ini, BKPSDM Kabupaten Sragen menegaskan kembali fokusnya pada upaya peningkatan profesionalisme dan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), penguatan tata kelola kepegawaian yang transparan dan akuntabel, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan kepegawaian. Penyesuaian ini diharapkan dapat memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan BKPSDM senantiasa relevan, efektif, dan memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian sasaran pembangunan daerah, khususnya dalam mewujudkan ASN yang unggul dan berdaya saing.

Dokumen Perubahan Renja ini menjadi pedoman yang dinamis bagi BKPSDM Kabupaten Sragen dalam menjalankan tugas dan fungsinya selama sisa tahun anggaran 2025, dengan harapan dapat memberikan hasil yang maksimal demi kemajuan daerah dan kesejahteraan masyarakat.

Sragen, 24 Juli 2025


KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
KURNIAWAN SUKOWATI, S.STP., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP 197711101997031004