

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan Karunianya, sehingga kami dapat menyelesaikan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016-2021.

Rencana Strategis merupakan satu dokumen rencana daerah untuk mengarahkan pelayanan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) khususnya dan pembangunan daerah pada umumnya dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan masa pimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala daerah terpilih. Renstra sebagai dokumen rencana resmi di dalamnya mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan

Dalam penyusunan Renstra di lingkungan badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang didasarkan pada hasil pembahasan perencanaan strategis masing-masing bidang yang selanjutnya dijadikan dasar renstra organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugas pokok dan fungsi. Dalam penyusunan visi, misi, tujuan dan sasaran, strategi, kebijakan merupakan hasil pembahasan bersama antar seluruh komponen organisasi, sehingga penyusunan renstra merupakan komitmen bersama yang pada akhirnya akan mempermudah dalam mencapai tujuan.

Kami menyadari bahwa Renstra yang telah kami susun ini belumlah sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu kami mengharap adanya kritik dan saran demi perbaikan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang di masa yang akan datang.

Dokumen Renstra ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan kegiatan untuk rentang waktu 5 (lima) tahun kedepan. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi untuk kelancaran serta keberhasilan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dalam mewujudkan Visinya.

Ungaran, 20 September 2016

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN SEMARANG

Drs. SUPRAMONO, SH, MH
Pembina Utama Muda
NIP. 195709141985031006

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Landasan Hukum	3
3. Maksud dan Tujuan	6
4. Sistematika Penulisan	7
BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD	9
1. Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang	9
2. Sumber Daya BKD Kabupaten Semarang	12
3. Kinerja Pelayanan BKD Kabupaten Semarang.....	15
4. Permasalahan dan Tantangan, Peluang Pengembangan Pelayanan BKD Kabupaten Semarang.....	28
BAB III ISSUE-ISSUE STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI	29
1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD Kabupaten Semarang	29
2. Telaah Visi Misi, Program Bupati dan Wakil Bupati Semarang.	32
3. Telaah Renstra K/L	38
4. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	39
5. Perumusan isu Strategis.....	40
BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN ,STRATEGIS DAN KEBIJAKAN	
1. Visi dan Misi BKD Kabupaten Semarang.....	41
2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD Kab Smg	41
3. Strategi dan Kebijakan BKD Kabupaten Semarang.....	45
BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF	48
BAB VI INDIKATOR KINERJA BKD KABUPATEN SEMARANG YANG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD	60
BAB VII PENUTUP	63

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Rencana Strategis merupakan suatu proses yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Didalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Nasional dalam Pasal 1 ayat (7) yang menyatakan Renstra Satuan Kerja perangkat Daerah sebagai dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Renstra Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan Satuan Kerja perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan, program dan indikasi kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

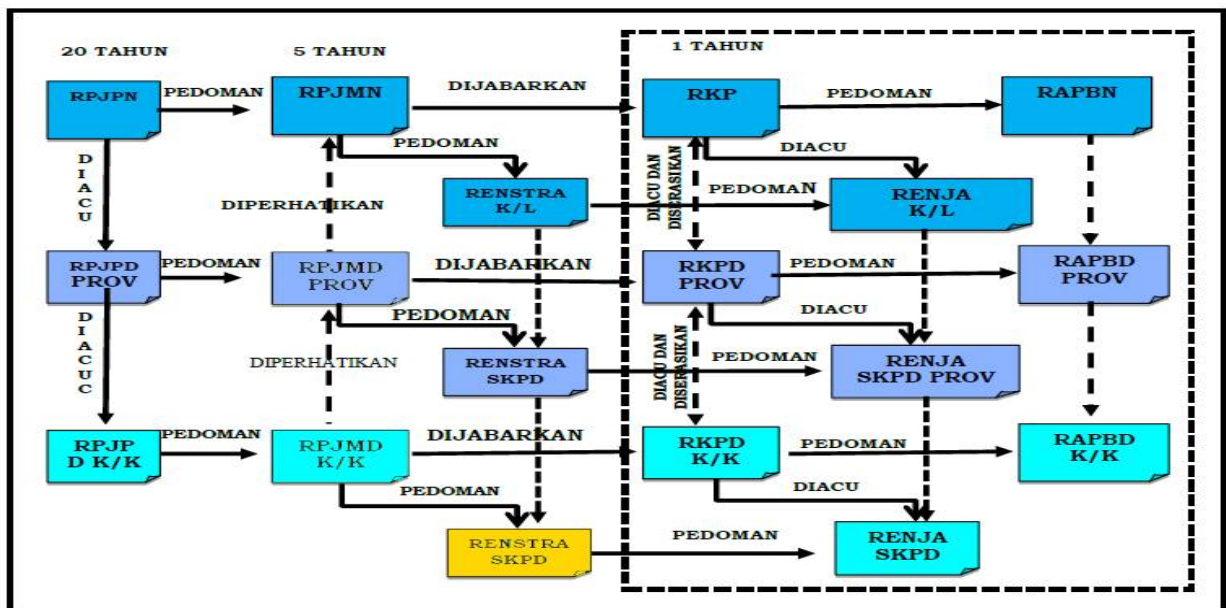
Badan Kepegawaian Daerah memiliki tugas pokok merumuskan kebijakan pimpinan dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang dituangkan ke dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Yang mengacu pada Rencana pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Didalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah menjabarkan visi dan misi, menguraikan program dan kegiatan serta menyediakan tolok ukur penilaian kinerja , yang semuanya dapat berfungsi sebagai pedoman dalam pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan tahunan dan lima tahunan sesuai dengan hasil pelaksanaan rencana pembangunan yang telah ditetapkan.

Proses penyusunan renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016-2021 dilakukan melalui tahapan persiapan, penyusunan rancangan renstra, rancangan akhir renstra, hingga penetapan renstra, dan telah dimulai sejak dimulainya penyusunan rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Dokumen renstra ini merupakan perencanaan dan penganggaran yang bersifat hierarkhis, artinya dokumen renstra Badan Kepegawaia Daerah kabupaten Semarang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Semarang yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Semarang, serta menjadi acuan bagi Organisasi Perangkat Daerah dalam menyusun Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya menjadi bahan penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah.

Keterkaitan antara dokumen perencanaan dalam rencana pembangunan jangka menengah Daerah (RPJMD) adalah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program yang penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Semarang. Renstra Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Semarang memiliki keterkaitan dengan Renstra Kementerian dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB) tahun 2014-2019 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban Badan Kepegawaian Daerah tentang manajemen sumber daya aparatur. Sedangkan keterkaitan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dengan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Tengah tahun 2013 – 2018 yaitu ingin mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional. Renstra Badan kepegawaian daerah merupakan acuan dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah .

Keterkaitan Renstra dan RPJMD, Renstra K/L, Propinsi dan Renja



2 Landasan Hukum

Landasan Hukum dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang tahun 2016–2021 adalah sebagai berikut:

- 1.) Undang-undang Nomor 13 tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah:
- 2.) Undang-undang Nomor 67 Tahun 1958 tentang Perubahan Batas –batas Wilayah Kotapraja Salatiga dan Daerah Swatantra tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1652);
- 3.) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan bebas dari Korupsi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851):
- 4.) Undang-undang nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional(Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421):
- 5.) Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- 6.) Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

- 7.) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
- 8.) Undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587):
- 9.) Undang-undang nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
- 10) Undang-undang nomor 17 tahun 2007 tentang rencana pembangunan jangka panjang nasional tahun 2005-2025
- 11) Undang - undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- 12) Keputusan Presiden Nomor 159 tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
- 13) Peraturan pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3079);
- 14) Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1992 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Salatiga dan Kabupaten Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 114 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3500):
- 15) Peraturan Pemerintah Nomor 9 tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
- 16) Peraturan Pemerintah nomor 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
- 17) Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
- 18) Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);

- 19) Peraturan pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 Tentang pengelolaan Keuangan Negara/daerah (Lembaran Negara republik Indonesia tahun 2007 Nomor 83, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4738);
- 20) Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019:
- 21) Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi dan Perangkat Daerah
- 22) Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah Sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir kali dengan Peraturan Menetri Dalam Negeri no 21 tahun 2011.
- 23) Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 54 tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 2008 tentang tahapan, tatacara, penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah:
- 24) Peraturan Daerah Propinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana pembangunan Jangka Menengah daerah (RPJMD) Propinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018(Lembaran Daerah Propinsi Jawa Tengah Tahun 2014 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Propinsi Jawa Tengah Nomor 65);
- 25) Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 5 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Semarang Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah kabupaten Semarang Tahun 2009 Nomor 5 , tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 2);
- 26) Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran daerah kabupaten Semarang Tahun 2008 Nomor 14 , Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 13);
- 27) Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 16 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang (Lembaran Daerah kabupaten Semarang Tahun 2008 Nomor 16, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 14);
- 28) Peraturan Daerah nomor 19 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat, Lembaga Teknis Daerah dan Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Semarang (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang tahun 2008 nomor 19 tanbahan lembaran daerah kabupaten semarang nomor 17) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir peraturan daerah kabupaten semarang nomor

- 11 tahun 2013 tentang perubahan kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Semarang nomor 19 tahun 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat, Lembaga teknis daerah dan kantor pelayanan perijinan terpadu kabupaten semarang (Lembaran daerah kabupaten semarang tahun 2013 nomor 11 tambahan lembaran daerah kabupaten semarang nomor 11);
- 29) Peraturan Daerah Kabupaten Semarang no 6 tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RT,RW) Kabupaten Semarang tahun 2011 – 2031 (lembaran daerah kabupaten semarang tahun 2011 nomor 6 tambahan lembaran daerah kabupaten semarang nomor 6);
- 30) Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 1 Tahun 2016 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Semarang (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 1);
- 31) Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Semarang tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 1).

3. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016 – 2021 adalah :

- 1) Sebagai acuan resmi bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dalam menentukan prioritas program dan kegiatan ;
- 2) Sebagai tolok ukur untuk mengukur dan melakukan evaluasi kinerja tahunan ;
- 3) Memberikan gambaran tentang kondisi umum organisasi dalam kaitannya dengan tugas pokok dan fungsi organisasi sekaligus memberikan gambaran kondisi yang ingin dicapai dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi;

Tujuan disusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang tahun 2016 – 2021 adalah :

- 1) Untuk memudahkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dalam mengacu tujuan dengan cara menyusun program dan kegiatan secara terpadu, terarah, dan terukur ;
- 2) Untuk memudahkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dalam memahami dan menilai arah kebijakan dan program serta kegiatan operasional tahunan dalam rentang waktu 5 (lima) tahun ;.

- 3) Sebagai penjabaran visi, misi, kebijakan dan program daerah dalam mewujudkan perencanaan pembangunan daerah yang efisien, efektif dan profesional ;
- 4) Sebagai acuan dalam menyusun Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja SKPD) sehingga perencanaan lebih terarah dan terukur, tepat waktu dan tepat sasaran ;

4. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan rencana pembangunan strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab I ini memuat latar belakang penyusunan renstra, landasan hukum, maksud dan tujuan, dan sistematika penyusunan renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SEMARANG

Bab ini menguraikan tugas, fungsi dan struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, sumber daya aparatur Badan Kepegawaian Daerah, kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah, Permasalahan dan tantangan serta peluang dalam pelayanan Badan Kepegawaian Daerah

BAB III : ISU - ISU STRATEGIS

Bab ini menguraikan tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, telaah visi ,misi dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih serta telaah renstra K/L dan Renstra BKD Propinsi, telaah RTRW dan KLHS dan merumuskan isu strategis.

BAB IV : VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS DAN KEBIJAKAN

Bab ini memuat Visi misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, Tujuan pelayanan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, sasaran pelayanan jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, strategi dan kebijakan.

**BAB V : RENCANA PROGRAM KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA,
KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF**

Pada Bab ini akan dijelaskan program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran pagu indikatif sesuai RPJMD. (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah)

**BAB VI : INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN SEMARANG.**

Bab ini memuat indikator kinerja sesuai dengan RPJMD.

BAB VII: PENUTUP

Bab ini berisikan penutup.

BAB II

A. GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

B. KABUPATEN SEMARANG

1. Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat, Lembaga Teknis Daerah dan Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Semarang dan sesuai dengan Peraturan Bupati Semarang Nomor 50 tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat, Lembaga Teknis Daerah dan Kantor Pelayanan Terpadu Kabupaten Semarang. Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Dalam rangka menunjang pembangunan daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dituntut untuk lebih memperhatikan kinerja aparatur serta kualitas aparatur yang diharapkan. Dengan manajemen kepegawaian yang baik diharapkan diperoleh aparatur pemerintah daerah yang profesional, sehingga efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing organisasi Perangkat Daerah dapat dicapai.

Untuk menyelenggarakan tugas-tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang Pengadaan dan Kepangkatan, Pembinaan pegawai dan pengembangan kepegawaian, Pengelolaan data dan Jabatan ;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian ;
3. Pembinaan dan pelaksanaan kegiatan bidang Pengadaan dan Kepangkatan, Bidang Pembinaan Pegawai. dan Pengembangan Kepegawaian, Bidang Pengelolaan Data dan Jabatan ; serta
4. Pelaksanaan kegiatan lain yang diberikan oleh Bupati.

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari :

1. Kepala Badan,
2. Sekretariat membawahi :
 - a. Sub bagian Umum dan Kepegawaian,
 - b. Sub bagian Perencanaan dan keuangan

3. Bidang Pengadaan dan Kepangkatan membawahi :
 - a. Sub bidang Pengadaan, Pemindahan dan Pemberhentian
 - b. Sub bidang Kepangkatan dan Penggajian
4. Bidang Pengelolaan data dan Jabatan membawahi :
 - a. Sub bidang Pengelolaan Data dan Informasi kepegawaian
 - b. Sub bidang Formasi dan Pengangkatan Jabatan
5. Bidang Pembinaan Pegawai dan Pengembangan Kepegawaian :
 - a. Sub bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai
 - b. Sub bidang Pendidikan dan Pelatihan
6. Kelompok Jabatan Fungsional :

Adapun tugas pokok masing-masing struktur organisasi dalam Badan Kepegawaian Daerah adalah :

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian Daerah dibidang penyusunan perencanaan, pengelolaan administrasi keuangan, administrasi umum dan administrasi kepegawaian.

- a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretariat dibidang perencanaan dan keuangan Badan Kepegawaian Daerah .
- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretariat di bidang administrasi umum dan administrasi kepegawaian

2. Bidang Pengadaan dan Kepangkatan

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian Daerah dibidang pengadaan dan kepangkatan.

- a. Sub Bidang Pengadaan, Pemindahan dan Pemberhentian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas bidang pengadaan dan kepangkatan dibidang pengadaan, pemindahan dan pemberhentian.
- b. Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas bidang pengadaan dan kepangkatan dibidang kepangkatan dan penggajian.

3. Bidang Pengelolaan Data dan Jabatan

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian Daerah dibidang pengelolaan data dan Jabatan

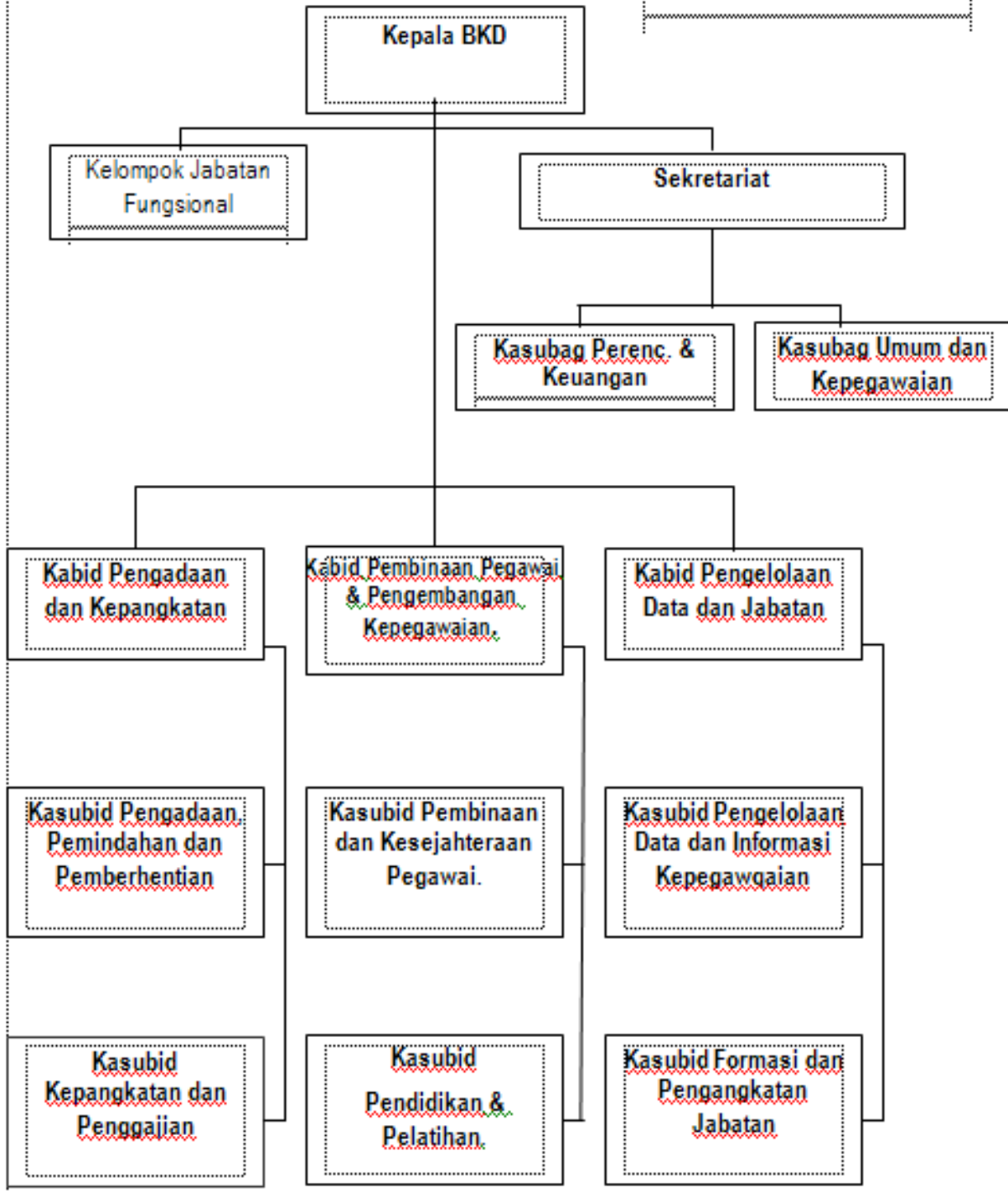
- a. Sub Bidang Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dibidang pengelolaan data dan jabatan dibidang pengelolaan data dan informasi kepegawaian.
 - b. Sub Bidang Formasi dan Pengangkatan Jabatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dibidang pengelolaan data dan jabatan dibidang formasi dan pengangkatan jabatan.
4. Bidang Pembinaan Pegawai dan Pengembangan Kepegawaian
- Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian Daerah dibidang pembinaan pegawai dan pengembangan kepegawaian .
- a. Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dibidang pembinaan pegawai dan pengembangan kepegawaian dibidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai.
 - b. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dibidang pembinaan pegawai dan pengembangan kepegawaian dibidang pendidikan dan pelatihan.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 11 Tahun 2013 tanggal 17 mei 2013.

Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan dalam menjalankan tugasnya kepala badan dibantu oleh seorang sekretaris dan 3 (tiga) orang kepala bidang. Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut :

BAGAN ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Lampiran II Perda. Kab. Semarang
Nomor : 11 Tahun 2013



2. Sumber Daya Aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang

Upaya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi pemberdayaan kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang didukung oleh Aparatur sebanyak 49 orang yang digambarkan secara lengkap profil

pegawai berdasarkan golongan dan tingkat pendidikan dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.1

JUMLAH PNS BKD BERDASARKAN PENDIDIKAN DAN JENIS KELAMIN

Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
SD	0	0	0
SMP	3	1	4
SLTA	6	6	12
D3	2	2	4
D4	2	0	2
S1	11	13	24
S2	2	1	3
S3	0	0	0
JUMLAH	26	23	49

Berdasarkan tabel 2.1 diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang sudah cukup baik,sebagian besar aparatur berpendidikan sarjana dan SLTA. Pendidikan aparatur yang baik mendukung dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas-tugas kedinasan.

Tabel 2.2

JUMLAH PNS BKD BERDASARKAN GOLONGAN DAN JENIS KELAMIN

Golongan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
I	3	0	3
II	4	4	8
III	14	19	33
IV	4	1	5
JUMLAH	25	24	49

Berdasarkan tabel 2.2 diatas diketahui bahwa tingkat golongan aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang sudah cukup baik yaitu yang terbanyak pada golongan III sehingga diharapkan dapat meningkatkan pelayanan.

Tabel 2.3

JUMLAH PNS BKD BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah
< 20 – 40 Tahun	17
41 – 55 Tahun	30
➤ 55 Tahun	2
Jumlah	49

Berdasarkan tabel 2.3 diatas diketahui bahwa berdasarkan usia aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang terbanyak pada usia antara 41- 55 tahun.

Dukungan sarana dan prasarana untuk mendukung terwujudnya kinerja aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang belum cukup memadai baik dari jumlah dan kualitas karena banyak sarana dan prasarana yang rusak. Gambaran secara lengkap dukungan sarana dan prasarana, berupa ruang kerja, peralatan kerja, sarana komunikasi dan kelengkapan penunjang, dapat dikemukakan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.4

Dukungan sarana dan prasarana
(Fasilitas Gedung dan Kendaraan Bermotor)

No	Jenis Aset	Volume
1	Luas Tanah	1.662 M2
2	Luas Bangunan	914 M2
3	Kendaraan roda 2 (dua)	10 unit
4	Kendaraan roda 4 (empat)	4 unit

Tabel 2.5

Dukungan sarana dan dan prasarana Fasilitas Kantor.

No	Jenis Peralatan	Jumlah
1	Meja Kerja	58 buah
2	Kursi Kerja	50 buah
3	Kursi Tunggu	4 stel
4	Kursi Rapat	70 buah
5	Meja Rapat	4 buah
6	Filling Kabinet	18 buah

No	Jenis Peralatan	Jumlah
7	Rak Buku	1 buah
8	Laptop	11 unit
9	Komputer	29 unit
10	Printer	25 unit
11	Monitor	8 unit
12	Mesin Ketik	12 buah
13	Brankas	2 buah
14	Almari Kaca	1 buah
15	Almari Kayu	8 buah
16	Televisi	3 unit
17	Papan Bagan Struktur Organisasi	1 buah
18	AC	14 unit
19	LCD Proyektor	4 unit
20	Camera	1 buah
21	DVD	1 unit
22	Tape Rekorder	1 unit
23	Podium	2 buah
24	Meja Resepsion	1 unit
25	Mesin Absensi Sidik Jari	1 unit
26	Kulkas	2 buah
27	Kompor Gas	2 buah
28	OHP	4 buah
29	Sentral Telepon Pabx	1 unit
30	Faksimil	1 unit
31	Pesawat Telepon	1 unit
32	UPS	29 unit
33	Pemadam Kebakaran	13 unit
34	Rak Piring	1 unit
35	Rak Buku	1 unit
36	Rak TV	1 unit
37	Mesin Penghancur kertas	1 unit
38	Buku Perpustakaan	323 explar

3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah

Gambaran Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, Sesuai tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah nomor 19 Tahun 2008 dan kemudian dijabarkan menurut Peraturan Bupati no 50 tahun 2008 tentang penjabaran Tugas Pokok, fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang menjadi salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kinerja daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang telah mengacu pada RPJMD tahun 2010-2015 yang ditetapkan dan dituangkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Semarang tahun 2010 – 2015 serta Rencana Kerja Tahunan, dapat dilihat pada tabel 2.6

Pelayanan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang melalui bidang-bidang antara lain sebagai berikut :

1. Bidang Pengadaan dan Kepangkatan.

Bidang Pengadaan dan Kepangkatan membawahi :

- a. Sub Bidang Pengadaan, Pemindahan dan Pemberhentian.
- b. Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian.

Bidang Pengadaan dan Kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis bidang Pengadaan dan Kepangkatan untuk melaksanakan tugas tersebut, maka pelayanan yang diberikan bidang Pengadaan dan Kepangkatan meliputi :

- 1) Pelayanan Pensiun bagi PNS.
- 2) Pelayanan Kenaikan Pangkat bagi PNS.
- 3) Pelayanan SPTKG PNS Golongan IV
- 4) Seleksi Penerimaan CPNS.
- 5) Mutasi PNS.
- 6) Pengangkatan CPNS menjadi PNS.

2. Bidang Pembinaan Pegawai dan Pengembangan Kepegawaian.

Bidang Pembinaan Pegawai dan Pengembangan Kepegawaian membawahi :

- a. Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.
- b. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Bidang Pembinaan Pegawai dan Pengembangan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pegawai dan pengembangan Kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas tersebut , maka pelayanan yang diberikan bidang pembinaan pegawai dan pengembangan kepegawaian meliputi.

- 1) Melaksanakan Pembekalan bagi PNS yang akan purna tugas.
- 2) Melaksanakan Sidak ke SKPD.
- 3) Melaksanakan rakor Kepegawaian.
- 4) Menyelenggarakan sumpah janji PNS.
- 5) Memberikan penghargaan bagi PNS yang berprestasi berupa Satya Lancana.
- 6) Memproses kasus pelanggaran disiplin PNS.
- 7) Memberikan bantuan uang duka bagi keluarga PNS.
- 8) Mengirimkan peserta diklat penjurangan struktural ke Badan Diklat Provinsi.
- 9) Mengirimkan peserta ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah ke BKD Provinsi Jawa Tengah.
- 10) Mengirimkan peserta diklat prajabatan ke Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah.
- 11) Mengirimkan peserta diklat teknis tugas dan fungsi ke Jakarta, Yogyakarta, Jawa Barat dan Jawa Timur.
- 12) Menyelenggarakan diklat fungsional bagi PNS.
- 13) Melaksanakan Pembekalan bagi CPNS dan Sekdes.
- 14) Memberikan bantuan tugas belajar dan ikatan dinas.

3. Bidang Pengelolaan Data dan Jabatan.

Bidang Pengelolaan Data dan Jabatan membawahi :

- a. Sub Bidang Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian.
- b. Sub Bidang Formasi dan Pengangkatan Jabatan

Bidang Pengelolaan Data dan Jabatan mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan tehnis bidang pengelolaan data dan jabatan untuk melaksanakan tugas tersebut, maka pelayanan yang diberikan bidang pengelolaan data dan Jabatan meliputi :

- 1) Melaksanakan bintek penilaian angka kredit jabatan fungsional.
- 2) Melaksanakan pelantikan jabatan struktural.
- 3) Melaksanakan pengangkatan, kenaikan, pembebasan sementara dan pemberhentian PNS dari jabatan fungsional.
- 4) Melaksanakan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi/tes potensi bagi pejabat.
- 5) Monitoring evaluasi pejabat struktural/fungsional.
- 6) Menyusun buku formasi PNS. Daerah.

- 7) Validasi dan entry data Kepegawaian.
- 8) Menyusun laporan bulanan berupa meklap dan peremajaan data pegawai.

4. Sekretariat.

Sekretariat membawahi :

- a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Pelayanan yang diberikan bagi sekretariat meliputi :

- 1) Menyusun Laporan Bulanan
- 2) Menyusun Laporan akhir tahun.
- 3) Menyusun Laporan Keterangan Pertanggungjawaban. (LKPJ)
- 4) Menyusun Laporan Akuntabilitas. (LAKIP)
- 5) Menyusun Laporan Semesteran.
- 6) Menyusun Program Kerja.
- 7) Menyusun Rencana Kerja. (RENJA)
- 8) Menyusun Rencana Strategis. (RENSTRA)
- 9) Menyusun Laporan Pertanggungjawaban
- 10) Menyusun Dokumen Pelaksanaan Anggaran. (DPA)
- 11) Mengelola surat menyurat
- 12) Pemeliharaan peralatan kerja
- 13) Penyediaan logistik kantor.
- 14) Pemeliharaan Kebersihan Kantor.
- 15) Mengadaan peralatan dan perlengkapan kantor dan gedung kantor
- 16) Pengadaan Pakaian Dinas.
- 17) Pemeliharaan Kendaraan dinas. Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dapat dilihat pada tabel 2.6 dan Realisasi Keuangan dapat dilihat pada tabel 2.7

4. Permasalahan dan Tantangan Serta Peluang Pengembangan Pelayanan

Tugas Pokok Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dalam rangka menunjang pembangunan daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari berbagai permasalahan yaitu :

1. Belum terintegrasinya Sistem Informasi Kepegawaian (simpeg) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD).
2. Kurangnya kemampuan sumber daya manusia di bidang Teknologi informasi.
3. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan.
4. Masih kurang pemahaman mengenai peraturan kepegawaian.
5. Masih kurang penegakan aturan kepegawaian yang belum sepenuhnya terlaksana sesuai dengan peraturan.

Badan Kepegawaian Daerah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya juga tidak terlepas dari permasalahan yang bersifat dari luar Jangkauan Badan Kepegawaian Daerah yaitu berupa tantangan dan peluang dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja pelayanan pada Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang. Adapun tantangan dan peluang dalam pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang sebagai berikut :

Tantangan dalam pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, yaitu meliputi :

1. Tingginya tuntutan kinerja aparatur sipil negara yang profesional sesuai dengan kompetensinya.
2. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang berkembang pesat sehingga aparatur dituntut mengikuti perkembangannya.
3. Masih kurang kesejahteraan aparatur sehingga berpengaruh pada rendahnya kinerja aparatur.

Sedangkan peluang dalam pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, yaitu meliputi :

1. Peraturan kepegawaian yang dapat memberikan kepastian hukum dalam pengelolaan kepegawaian.
2. Adanya koordinasi vertikal yang dapat memperlancar pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian.
3. Terbukanya kesempatan untuk bekerjasama dengan pihak ketiga untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan.

BAB III

ISSU- ISSU STRATEGIS

1. Identifikasi Permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah:

Seperti telah diuraikan pada bab II sebelumnya bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang Pengadaan dan Kepangkatan, Pembinaan pegawai dan pengembangan kepegawaian, Pengelolaan data dan Jabatan;
- 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan kegiatan bidang pengadaan dan kepangkatan, bidang pembinaan pegawai dan pengembangan kepegawaian, bidang pengelolaan data dan jabatan serta
- 4) Pelaksanaan kegiatan lain yang diberikan oleh Bupati

Dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang tidak terlepas dari permasalahan kepegawaian yang saat ini dihadapi adalah belum terpenuhinya kompetensi aparatur, belum terpenuhinya jumlah aparatur tenaga teknis strategis, belum optimalnya pelaksanaan pengembangan karier aparatur dan kurangnya penegakan disiplin aparatur.

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, maka digunakan metode analisis SWOT, yaitu dengan melakukan analisa baik lingkungan internal maupun Eksternal. Analisa lingkungan internal dan eksternal

Analisa lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisa lingkungan internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan kelemahan (*Weakness*) atau kekuatan (*Strength*) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran.

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan tentang peluang dan tantangan atau ancaman yang terdiri dari lingkungan teknologi, sosial budaya, politik dan ekonomi dan keamanan. Berdasarkan identifikasi dan kondisi internal dan eksternal maka kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam kepegawaian daerah sebagai berikut :

A. Analisis Lingkungan Internal

Dilakukan dengan telahan dan pencermatan lingkungan internal organisasi yang mengidentifikasi kekuatan (*strenght*) dan kelemahan (*weakness*)

a. Kekuatan

- 1). Memiliki struktur Organisasi dan Tata kerja dan adanya pembagian tugas yang jelas.

- 2). Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian.
 - 3). Didukung sumber daya aparatur yang cukup memadai.
 - 4). Didukung dengan suasana kerja yang kondusif.
- b. Kelemahan :
- 1). Belum adanya standart pelayanan minimal (SPM).
 - 2). Belum adanya assessment center.
 - 3). Belum optimalnya pemenuhan kesejahteraan PNS
 - 4). Terbatasnya kompetensi PNS
 - 5). Terbatasnya anggaran dana, sarana dan prasarana.
 - 6). Belum adanya sistem pola karier yang jelas
 - 7). Belum terintegrasinya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian pada SKPD.

B. Analisis Lingkungan Eksternal

- a. Peluang :
- 1). Peraturan kepegawaian dari pemerintah yang dapat memberikan kepastian hukum dalam pengelolaan kepegawaian.
 - 2). Kesempatan diklat baik oleh lembaga diklat negeri maupun swasta dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai.
 - 3). Adanya penghargaan dan insentif kepada pegawai yang berprestasi oleh Pemerintah Pusat sehingga dapat meningkatkan motivasi.
 - 4). Adanya koordinasi vertikal yang dapat memperlancar pelaksanaan tugas.
- b. Ancaman :
- 1). Penegakan aturan kepegawaian belum sepenuhnya terlaksana sesuai peraturan, sehingga menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin.
 - 2). Pola dasar pengembangan karier belum disusun secara Nasional menyebabkan belum adanya kepastian pengembangan karier pegawai.
 - 3). Kurangnya kesejahteraan PNS sehingga berpengaruh terhadap rendahnya kinerja.
 - 4). Larangan pengangkatan pegawai tidak tetap sesuai PP No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS mengakibatkan kebutuhan tenaga pegawai tertentu tidak terpenuhi.

Tabel 3.1

Matrik Analisis Kekuatan,Kelemahan,Peluang dan Ancaman

	FAKTOR INTERNAL	
	Kekuatan (strengths)	Kelemahan (weakness)
	FAKTOR EKSTERNAL	<p>1). Memiliki struktur Organisasi dan Tata kerja dan adanya pembagian tugas yang jelas.</p> <p>2). Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian.</p> <p>3). Didukung sumber daya aparatur yang cukup memadai.</p> <p>4). Didukung dengan suasana kerja yang kondusif.</p>
PELUANG (OPPORTUNITIES)	Strategi SO	Strategi WO
<p>1). Peraturan kepegawaian dari pemerintah yang dapat memberikan kepastian hukum dalam pengelolaan kepegawaian.</p> <p>2). Kesempatan diklat baik oleh lembaga diklat negeri maupun swasta dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai.</p> <p>3). Adanya penghargaan dan insentif kepada pegawai yang berprestasi oleh Pemerintah Pusat sehingga dapat meningkatkan motivasi.</p> <p>4). Adanya koordinasi vertikal yang dapat memperlancar pelaksanaan tugas.</p>	<p>1).Mengoptimalkan aparatur yang ada agar bekerja secara efisien dan efektif sesuai peraturan yang ada.</p> <p>2).Memberi kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.</p> <p>3).Menjalin kerjasama dengan pihak ketiga dalam upaya peningkatan sumber daya aparatur.</p>	<p>1). Meningkatkan koordinasi baik internal maupun eksternal.</p> <p>2).Penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian.</p> <p>3).Pengadaan sarana dan prasana kantor.</p> <p>4).Melakukan kegiatan pembinaan kepada aparatur.</p>

Ancaman (threats)	Strategi ST	Strategi WT
<p>1). Penegakan aturan kepegawaian belum sepenuhnya terlaksana sesuai peraturan, sehingga menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin.</p> <p>2). Pola dasar pengembangan karier belum disusun secara Nasional menyebabkan belum adanya kepastian pengembangan karier pegawai.</p> <p>3). Kurangnya kesejahteraan PNS sehingga berpengaruh terhadap rendahnya kinerja.</p> <p>4). Larangan pengangkatan pegawai tidak tetap sesuai PP No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS mengakibatkan kebutuhan tenaga pegawai tertentu tidak terpenuhi.</p>	<p>1). Meningkatkan sosialisasi peraturan kepegawaian kepada aparatur.</p> <p>2). Pengembangan karier aparatur melalui uji kompetensi.</p> <p>3). Memberdayakan aparatur yang ada.</p>	<p>1). Meningkatkan kemampuan SDM aparatur dan kinerja aparatur yang ditunjang dengan penerapan teknologi informasi.</p> <p>2). Meningkatkan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan dan sinkronisasi aturan perundang-undangan yang berlaku.</p>

2. Telaah Visi dan Misi, Program Bupati dan Wakil Bupati Semarang

Visi Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Semarang tahun 2016-2021 sebagaimana tercantum dalam dokumen RPJMD sebagai berikut :

“ PENEHUHAN KABUPATEN SEMARANG YANG MAJU MANDIRI, TERTIB DAN SEJAHTERA (MATRA II) “

Adapun misi Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Semarang tahun 2016-2021 yang telah dirumuskan untuk mencapai visi tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kualitas SDM yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudaya serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 2) Mengembangkan produk unggulan berbasis potensi lokal (INTANPARI) yang sinergi dan berdaya saing serta berwawasan lingkungan untuk menciptakan lapangan kerja dan peningkatan pendapatan.
- 3) Menciptakan pemerintahan yang katalistik dan dinamis dengan mengedepankan prinsip good governance didukung kelembagaan yang efektif dan kinerja aparatur yang kompeten, serta memanfaatkan teknologi informasi.
- 4) Menyediakan infrastruktur daerah yang merata guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan dasar dan percepatan pembangunan.

- 5) Mendorong terciptanya partisipasi dan kemandirian masyarakat, kesetaraan dan keadilan gender serta perlindungan anak disemua bidang pembangunan.
- 6) Mendorong terciptanya pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup dengan tetap menjaga kelestariannya.

Sesuai Visi Bupati Semarang yang merupakan kesinambungan dari MATRA I, pengembangan visi meliputi keselarasan visi Bupati Semarang dengan rencana Pembangunan Jangka Panjang Kabupaten Semarang, Tri Sakti Bung Karno dan Nawa Cita. Sedangkan kondisi yang dimaksud MATRA II adalah :

MANDIRI : Artinya mampu mewujudkan kehidupan yang sejajar, sederajat serta saling berinteraksi dengan daerah lain dengan mengandalkan pada kemampuan dan kekuatan sendiri. Kemandirian mengenal konsep saling ketergantungan melalui kerja sama yang saling mendukung dan menguntungkan dalam kehidupan bermasyarakat baik secara vertikal maupun horizontal.

TERTIB : Artinya mampu mewujudkan perilaku aparatur pemerintah dan masyarakat yang selalu berpegang pada aturan dan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Perilaku tertib dapat ditunjukkan dengan menurunnya angka pelanggaran hukum baik oleh aparat pemerintah maupun masyarakat.

SEJAHTERA : Artinya mampu mewujudkan kondisi masyarakat yang terpenuhi hak-hak dasarnya baik dari aspek kesehatan, pendidikan dan ekonomi yang ditandai dengan meningkatnya angka Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang didukung dengan terwujudnya kebebasan kehidupan beragama dan bernegara. Meningkatnya tingkat kesejahteraan dapat ditunjukkan dengan terjadinya penurunan angka kemiskinan dan jumlah keluarga Pra Sejahtera.

Nawa Cita merupakan rumusan sembilan agenda prioritas Ir. H. Joko Widodo ketika terpilih sebagai Presiden Republik Indonesia yang telah digagas sejak proses penyampaian visi dan misi pada masa kampanye pemilihan umum Presiden yang diharapkan dapat menjadi pedoman seluruh komponen bangsa untuk dijadikan prioritas dalam menuju perubahan. Dimana sembilan Program tersebut merupakan penjabaran dari konsep Trisakti Presiden pertama Indonesia Ir. Soekarno yakni menuju Indonesia yang berdaulat secara politik, mandiri dalam bidang ekonomi dan berkepribadian dalam kebudayaan.

Sesuai dengan misi pembangunan tersebut dengan bernafaskan Nawa Cita dan Tri Sakti dirumuskan tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut :

- 1) Menghadirkan kembali Negara untuk melindungi dan memberikan rasa aman pada seluruh warga Kabupaten Semarang.

- 2) Membangun tata kelola Pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya.
- 3) Membangun Kabupaten Semarang dari pinggiran dengan memperkuat desa.
- 4) Memperkuat kehadiran Negara dalam melakukan reformasi Sistem dan Penegakan Hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya.
- 5) Meningkatkan kualitas hidup manusia yang berdiam di Kabupaten Semarang.
- 6) Meningkatkan produktifitas rakyat dan daya saing dengan daerah lain.
- 7) Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik.
- 8) Menggerakkan revolusi mental dalam setiap gerak pembangunan.
- 9) Memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial.

Dengan berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi dan uraian tugas pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, terkait erat dan mendukung pelaksanaan dan pencapaian Misi ke 3 menciptakan pemerintahan yang katalistik dan dinamis dengan mengedepankan prinsip good governance didukung kelembagaan yang efektif dan kinerja aparatur yang kompetensi, serta pemanfaatan teknologi informasi.

Sasaran yang ingin dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu masa bakti Bupati Semarang 2016-2021 dirumuskan sesuai dengan tujuan pembangunan sebagai berikut :

Tujuan 1 : Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dengan sasaran :

- a) Terpenuhinya jaminan kesehatan bagi masyarakat miskin, semua warga miskin mendapatkan layanan kesehatan secara gratis tanpa terkecuali.
- b) Meningkatnya akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas.
- c) Terwujudnya pola hidup bersih dan sehat pada masyarakat (upaya promotif dan preventif kesehatan dimasyarakat)
- d) Meningkatnya sanitasi lingkungan dan terpenuhinya kebutuhan air bersih.
- e) Terpenuhinya kebutuhan gizi ibu hamil dan menyusui, anak balita, serta anak sekolah dasar.
- f) Terwujudnya norma keluarga kecil yang berkualitas dan sejahtera.
- g) Meningkatkan sarana dan prasarana RSUD Tenganan.

Tujuan 2 : Mewujudkan Masyarakat yang cerdas, kreatif, berbudaya, berkarakter dan menguasai IPTek, dengan sasaran :

- a. Meningkatnya akses pelayanan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing pada semua jenjang pendidikan.
- b. Meningkatnya jumlah dan kualitas sarana dan prasarana pendidikan baik formal maupun non formal.

- c. Tersedianya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi standar kompetensi, yang memiliki intelligence quotient, emotional quotient dan spiritual quotient.
- d. Tersedianya sekolah – sekolah kejuruan yang sinergi dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.
- e. Tersedianya tenaga kerja terampil dan berkualitas sesuai kebutuhan serta memiliki daya saing.
- f. Tumbuhnya sikap atau perilaku kewirausahaan masyarakat sehingga mampu menciptakan lapangan kerja.
- g. Terwujudnya sinergitas antara pemerintah, lembaga social kemasyarakatan dan keagamaan dalam pendidikan budaya dan agama.
- h. Pembinaan peran komite sekolah dan meningkatkan penyaluran bea siswa.

Tujuan 3 : Meningkatkan kegiatan usaha ekonomi daerah dengan memanfaatkan sumber daya lokal, dengan sasaran :

- a. Terwujudnya sentra/klaster usaha skala UMKM dengan produk khas daerah yang memiliki daya saing.
- b. Terwujudnya kawasan industri yang dapat menyerap tenaga kerja lokal.
- c. Meningkatnya akses petani terhadap sarana produksi, modal dan pemasaran.
- d. Terwujudnya diversifikasi usaha pertanian menuju agrobisnis, agroindustri dan agrowisata dalam rangka meningkatkan nilai tambah produk dan daya tarik usaha sektor pertanian.
- e. Diterapkannya teknologi tepat guna berwawasan lingkungan dalam rangka pengembangan jenis dan kualitas produk industri lokal.
- f. Berkembangnya industri pariwisata yang berbasis masyarakat dan budaya lokal.
- g. Tumbuh kembangnya kelompok usaha produktif, badan usaha milik petani dan lembaga keuangan mikro antara lain melalui kemitraan bisnis dan pengembangan program tanggungjawab sosial perusahaan (Corporate Social Responsibility)
- h. Mewajibkan perusahaan, perkantoran, rumah makan untuk pro terhadap UMKM.

Tujuan 4 : Mewujudkan pelaksanaan pemerintahan, pelayanan masyarakat dan pembangunan yang efektif, efisien dan akuntabel, dengan sasaran :

- a) Mantapnya administrasi pemerintahan dalam penerapan information Communication and Tehnology (ICT) melalui Elektronik Government dalam rangka peningkatan kualitas, pemerataan pelayanan publik dan pembangunan system data (Data base).
- b) Disiplin, kompetensi dan profesionalisme aparatur pemerintah sehingga responsif terhadap perubahan paradigma pemerintahan.
- c) Meningkatnya kapasitas kelembagaan dan ketatalaksanaan satuan kerja perangkat daerah.

- d) Terciptanya transparansi dalam pelaksanaan pembangunan.
- e) Meningkatnya kemampuan manajemen pemerintahan dan pembangunan melalui perencanaan dan penganggaran yang responsive gender, dan berbasis data dan arah kebijakan prioritas yang didukung pengendalian dan pengawasan secara optimal.

Tujuan 5 : Menciptakan iklim yang kondusif bagi pelaksanaan pembangunan dan investasi, dengan sasaran :

- a. Tersedianya dokumen tata ruang sebagai acuan pemanfaatan ruang.
- b. Meningkatnya pelayanan perizinan yang tertib, tepat waktu, transparan dan akuntabel.
- c. Meningkatnya keamanan dan budaya tertib masyarakat, penegakan keadilan serta supremasi hukum.
- d. Tersedianya regulasi dan promosi yang mendukung investasi.
- e. Peningkatan peran BPR dan BKK dalam membantu masyarakat.
- f. Mewajibkan dunia usaha memberdayakan sumber daya kecil.

Tujuan 6 : Mewujudkan infrastruktur pembangunan yang berkualitas dan merata diseluruh wilayah dengan menekankan pada pembangunan desa, dengan sasaran :

- a) Tersedianya sarana dan prasarana transportasi yang berkualitas dan merata.
- b) Tersedianya jaringan irigasi dan sumber-sumber air untuk pertanian.
- c) Tersedianya prasarana olah raga, ruang publik, dan ruang terbuka hijau di perkotaan.
- d) Tersedianya sarana dan prasarana air bersih yang memadai.
- e) Tersedianya rumah layak huni dan rumah bersanitasi.
- f) Tersedianya sarana dan prasarana pengelolaan sampah.
- g) Terpenuhinya kebutuhan energi listrik.
- h) Terpenuhinya sarana dan prasarana perdagangan.
- i) RUAS TUNTAS dengan perencanaan matang, tepat bangun dan pembagian wewenang daerah desa.

Tujuan 7 : Mewujudkan peran serta dan kemandirian masyarakat dalam pembangunan tanpa membedakan gender dengan memperhatikan hak-hak anak, dengan sasaran :

- a. Meningkatnya peran serta dan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan daerah.
- b. Meningkatnya pemberdayaan perempuan dan penyandang masalah sosial dalam proses pembangunan di segala bidang guna peningkatan kualitas hidup.
- c. Meningkatnya pemenuhan kebutuhan terhadap hak-hak anak melalui sinergitas pemerintah, masyarakat dan swasta.
- d. Meningkatnya pemberdayaan kelembagaan desa dan masyarakat.

Tujuan 8 : Memanfaatkan sumber daya alam secara optimal dan berkelanjutan, dengan sasaran :

- a) Diterapkannya teknologi tepat guna dalam upaya pelestarian sumber daya alam.
- b) Terwujudnya jenjang kerjasama dalam pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan yang berkelanjutan.
- c) Terkendalinya pengelolaan sumber daya alam dan kerusakan lingkungan.
- d) Terwujudnya konservasi lahan melalui pengembangan hutan rakyat.
- e) Meningkatnya penggunaan pupuk organik dalam pengembangan usaha pertanian.
- f) Terkendalinya pemanfaatan lahan untuk pembangunan ekonomi dan investasi daerah sesuai dengan RTRW dan RDTR.

Memperhatikan tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah Kabupaten Semarang tahun 2016-2021, dapat diketahui tujuan dan sasaran yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang yaitu :

Misi ke 3 menciptakan pemerintahan yang katalistik dan dinamis dengan mengedepankan prinsip good governance didukung kelembagaan yang efektif dan kinerja aparatur yang kompeten serta pemanfaatan teknologi informasi.

Misi ini diarahkan untuk mewujudkan pemerintah yang baik melalui sistem kebudayaan dan ketatalaksanaan pemerintah daerah yang bersih, efisien, efektif, transparan, profesional dan akuntabel yang didukung dengan sistem pengawasan yang efektif.

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah mewujudkan pelaksanaan pemerintah, pelayanan masyarakat dan pelayanan yang efektif, efisien dan akuntabel dengan sasaran meningkatnya disiplin, kompetensi dan profesionalisme aparatur pemerintah sehingga responsif terhadap perubahan paradigma pemerintahan.

Berdasarkan uraian keterkaitan antara visi, misi, tujuan dan sasaran Pembangunan jangka menengah Kabupaten Semarang tahun 2016-2021 dengan tupoksi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, jelas terlihat bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang memiliki peran dalam perwujudan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah Kabupaten Semarang tahun 2016-2021. Oleh karena itu, penyusunan program dan kegiatan akan diarahkan pada pencapaian visi “ PENEKUHAN KABUPATEN SEMARANG YANG MANDIRI, TERTIB DAN SEJAHTERA (MATRA II)” khususnya pada misi, tujuan dan sasaran pembangunan yang menjadi tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.

3. Telaah Renstra K/L.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016-2021 memiliki keterkaitan dengan Renstra Kementerian, dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang tentang manajemen sumber daya aparatur.

Dalam Renstranya (2014-2019) Kementerian PAN dan RB menetapkan 4 (empat) misi yaitu :

- 1) Mengembangkan transparan dan akuntabilitas kinerja pemerintahan.
- 2) Membangun SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif.
- 3) Menciptakan Pemerintahan yang efektif dan efisien.
- 4) Meningkatkan kualitas pengelolaan reformasi birokrasi.

Berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan Kementerian PAN dan RB menetapkan 5 tujuan yaitu :

- 1) Terwujudnya Pemerintahan yang efektif dan efisien.
- 2) Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif.
- 3) Terwujudnya Pemerintahan yang bersih, akuntabel dan berkinerja tinggi.
- 4) Terwujudnya pelayanan publik yang baik dan berkualitas.
- 5) Terwujudnya Aparatur Kementerian PAN dan RB yang Profesional dan berkinerja tinggi.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 mempunyai Visi : **Menjadi Pengelola Manajemen Kepegawaian Yang Profesional Dan Unggul.**

Adapun **Misi** sebagai berikut :

1. Perencanaan dan pengembangan pegawai yang obyektif dan transparan
- 2) Pelaksanaan mutasi kepegawaian yang akurat dan terukur.
- 3) Peningkatan kualitas pegawai melalui pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja;
- 4) Peningkatan disiplin dan kesejahteraan serta pelaksanaan netralitas pegawai
- 5) Pengelolaan Sistem informasi kepegawaian yang akurat dan terintegrasi
- 6) Peningkatan tertib administrasi dan layanan prima kepegawaian. Dengan

Tujuannya sebagai berikut :

- 1) Mengembangkan SDM Aparatur yang tanggungjawab dan jujur.
- 2) Meningkatkan pelayanan mutasi pegawai yang tepat waktu
- 3) Mengembangkan kompetensi dan kinerja aparatur yang profesional dan akuntabel
- 4) Meningkatkan penerapan sistem disiplin dan kesejahteraan pegawai dalam penerapan penghasilan berdasarkan kinerja
- 5) Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan manajemen kepegawaian secara terintegrasi

- 6) Meningkatkan kualitas pelayanan manajemen kepegawaian yang tepat waktu dan sasaran.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Tengah serta Renstra Kementerian PAN dan RB mempunyai seperti terlihat pada tujuan tersebut diatas.

4 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategi.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Senantiasa memperhatikan RTRW dan KLHS perlu dilakukan, agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan, Sebenarnya apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah hubungannya dengan RTRW dan LKHS secara langsung tidak terdapat hubungan cukup signifikan. Namun dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, khususnya dalam penyusunan perumusan kebijakan pemerintahan daerah, maka perlu diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil-hasil rumusan kebijakan pemerintah daerah tidak bertentangan dengan hasil RTRW dan KLHS. Dalam rangka pelaksanaan kegiatan dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah selama 5 tahun kedepan tidak bertentangan dengan perda RTRW maupun KLHS.

5 Merumuskan isu strategis.

Isu Strategi dalam Pembangunan di Kabupaten Semarang yang berhubungan dengan tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang adalah.

- 1) Masih kurangnya ketrampilan dan pengetahuan PNS dalam melaksanakan tugas.
2. Masih rendahnya kesejahteraan PNS.
3. Masih adanya tenaga honorer K2 (yang digaji non APBD/APBN) yang belum ada kejelasan kebijakan dari Pemerintah Pusat.
4. Belum terintegrasinya Sistem Informasi Kepegawaian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).
5. Masih kurang tertibnya Pengelolaan Administrasi Kepegawaian di SKPD.
6. Kebutuhan dan Penempatan PNS belum sesuai dengan kebutuhan berzetting formasi yang diusulkan, sehingga distribusi pegawai belum sesuai dengan kebutuhan SKPD.
7. Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan karier PNSD, Karena belum didasarkan pada kompetensi Jabatan.
8. Adanya moratorium PNS.
9. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGIS DAN KEBIJAKAN

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang merupakan unsur penunjang Pemerintah Kabupaten Semarang yang melaksanakan kegiatan dibidang manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat, Lembaga Teknis Daerah dan Kantor Pelayanan Perijinan terpadu Kabupaten Semarang.

1. Visi dan Misi

Dalam rangka menunjang pembangunan daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka Badan Kepegawaian Daerah dituntut untuk memperhatikan kinerja aparatur serta kualitas aparatur yang diharapkan.

Untuk itu visi Badan Kepegawaian Daerah dalam menghadapi masa depan dan tuntutan kerja secara professional adalah : ***Terwujudnya Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten Semarang yang Kompeten, Sejahtera dan Akuntabel.***

Kompeten adalah kecakapan /ketrampilan yang dimiliki seorang/aparatur dalam bidangnya.

Sejahtera adalah menuju ke keadaan yang baik, kondisi aparatur dimana orang-orangnya dalam keadaan makmur,dalam keadaan sehat dan damai.

Akuntabel adalah dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku serta tidak bertentangan dengan kedua hal tersebut, dimana pertanggungjawaban ini menyangkut sumber (inputnya) proses yang dilakukan dan hasil /output yang didapatkan

Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, BKD Kabupaten Semarang menetapkan 4 (empat) misi yang akan dilaksanakan yaitu :

1. Meningkatkan kualitas SDM Aparatur.
2. Meningkatkan disiplin, kinerja dan kesejahteraan aparatur
3. Meningkatkan pelayanan dan tertib administrasi kepegawaian.
4. Meningkatkan pembinaan karier aparatur sesuai dengan kompetensi.

2 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah

Tujuan adalah penjabaran dari pernyataan misi. Tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Tujuan harus menggambarkan isu-isu strategis yang harus diatasi oleh seluruh unsur instansi

sehingga akan mengarahkan perumusan sasaran,kebijakan,program dan kegiatan dalam rangka merealisasi Misi.

Sedangkan sasaran harus menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dicapai untuk mencapai tujuan.Perumusan sasaran harus memenuhi kriteria SMART yaitu khusus (specific), terukur (Measurable) dapat dicapai (Attainable) , nyata (Realistic) dan tepat waktu (Time Bound).

Untuk mewujudkan keberhasilan Visi dan misi Badan Kepegawaian Daerah, maka tujuan dan sasaran dalam perencanaan strategis Tahun 2016 -2021 dapat dijabarkan sebagai berikut :

Misi Pertama

Meningkatkan kualitas SDM Aparatur

Tujuan :

Mewujudkan SDM yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya

Sasaran :

Meningkatnya ketrampilan dan pengetahuan sumber Daya Aparatur sesuai dengan kebutuhan.

Misi Kedua

Meningkatkan disiplin,kinerja dan kesejahteraan aparatur

Tujuan :

Mewujudkan disiplin dan kesejahteraan aparatur

Sasaran :

Meningkatnya aparatur yang disiplin dan sejahtera

Misi Ketiga

Meningkatkan pelayanan dan tertib administrasi kepegawaian

Tujuan :

Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan

Sasaran : Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan

Misi Keempat

Meningkatkan pembinaan karier aparatur sesuai dengan kompetensi

Tujuan :

Mewujudkan pembinaan karier aparatur sesuai dengan kompetensinya

Sasaran :

Terwujudnya pengembangan karier ASN

Tabel 4.1.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKD Kabupaten Semarang

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Mewujudkan SDM yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya	Meningkatnya ketrampilan dan pengetahuan sumber Daya Aparatur sesuai dengan kebutuhan.	1.Persentase pemenuhan kebutuhan diklat	90,36	90,88	91,24	92	93	94
			2. Persentase peserta ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah yang lulus	88,60	78,72	83,33	88,89	88,89	94,45
2	Mewujudkan disiplin dan kesejahteraan aparatur	Meningkatnya aparatur yang disiplin dan sejahtera	1.Persentase peningkatan disiplin pegawai	99,95	99,96	99,96	99,97	99,97	99,97
			2. Jumlah keluarga PNS yang menerima bantuan uang duka	19	19	20	20	20	20
			3. Jumlah PNS yang mendapatkan penghargaan satya lencana	150	150	150	150	150	150
3	Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	: Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Persentase penyelesaian administrasi kepegawaian yang tepat waktu	99,59	99,59	99,59	99,59	99,59	99,59

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN					
				2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
			2. Prosentase SKPD yang mengirimkan meklap tepat waktu						
			Jumlah sarana prasarana kantor hasil pengadaan	72 unit	0	39 unit	6 unit	27 unit	12 unit
			Jumlah kegiatan pemeliharaan/rehab sarana prasarana kantor	4 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan	4 Kegiatan
			3.Jumlah laporan keuangan dan kinerja yang disusun tepat waktu	6 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen	6 Dokumen
			4Jumlah dokumen perencanaan yang disusun tepat waktu	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen	5 Dokumen
4.	Mewujudkan pembinaan karier aparatur sesuai dengan kompetensinya	Terwujudnya pengembangan karier ASN	Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan struktural	87,23	92	95	98	100	100

3. Strategi dan Kebijakan

3.1 Strategi

Strategi adalah suatu pendekatan atau cara yang diperlukan untuk memecahkan masalah/penyelesaian isu, yang mengandung tindakan-tindakan penting guna mencapai tujuan dalam kurun waktu tertentu .

Adapun Strategi yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Peningkatkan kualitas dan kompetensi / sumber daya aparatur dengan berbagai pendidikan dan pelatihan
2. Peningkatan disiplin pegawai melalui pelaksanaan absensi on line dan pemberian sanksi disiplin
3. Peningkatan kualitas SDM aparatur melalui uji kompetensi /seleksi terbuka.
4. Peningkatan kesejahteraan pegawai.
5. Melaksanakan rekrutment pegawai yang transparan dan kompetitif
6. Melaksanakan mutasi PNS
7. Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan
8. Meningkatkan kemampuan SDM Aparatur dan kinerja aparatur yang ditunjang dengan penerapan IT.

3.2 Kebijakan

Kebijakan merupakan langkah atau tindakan yang perlu diambil dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran. Adapun kebijakan Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Semarang dalam upaya mewujudkan tujuan dan sasaran tersebut diatas sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan diklat .
- 2) Pelaksanaan absensi on line dan pemberian sanksi disiplin pegawai /Memberikan reward dan punishment sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 3) Meningkatkan SDM Aparatur yang berkompeten,akuntabel,kapabel melalui uji kompetensi dan seleksi terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi.
- 4) Memberikan pelayanan kepegawaian secara profesional.
- 5) Melengkapi sarana dan prasarana yang belum terpenuhi.

Berdasarkan pada tujuan dan sasaran, dirumuskan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Semarang mengacu pada tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan pembangunan daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016-2021 sebagai berikut :

Tabel 4.2

Strategi dan arah kebijakan Tahun 2016-2021

<p>VISI : Peneguhan Kabupaten Semarang yang maju mandiri tertib dan sejahtera. (MATRA II)</p>
<p>MISI : Menciptakan Pemerintahan yang katalistik dan dinamis dengan mengedepankan prinsip good governance didukung kelembagaan yang efektif dan kinerja aparatur yang kompeten, serta pemanfaatan teknologi informasi.</p>

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
<p>Tujuan 4: Mewujudkan pelaksanaan pemerintahan, pelayanan masyarakat dan pembangunan yang efektif, efisien dan akuntabel</p>	<p>Sasaran 2 : Meningkatnya disiplin, kompetensi, profesionalisme dan integritas aparatur pemerintah, sehingga responsif terhadap perubahan paradigma pemerintahan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kualitas dan kompetensi SDM Aparatur melalui uji kompetensi/seleksi terbuka. 2. Peningkatan kualitas dan kompetensi SDM Aparatur melalui pelaksanaan absensi online semua perangkat daerah dan pemberian sanksi disiplin pegawai 3. Peningkatan kualitas dan kompetensi SDM Aparatur melalui pendidikan dan pelatihan. Mewujudkan pelaksanaan pemerintahan, pelayanan masyarakat dan pembangunan yang efektif, efisien dan akuntabel. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan SDM Aparatur yang berkompeten, akuntabel, kapabel 2. Pelaksanaan absensi online dan pemberian sanksi disiplin pegawai 3. Pemenuhan kebutuhan pendidikan dan pelatihan

Tabel 4.3

Kebijakan Umum dan Program Pembangunan

NO	SASARAN	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	INDIKATOR KINERJA (outcome)	CAPAIAN KERJA		PROGRAM PEMBANGUNAN DAERAH	BIDANG URUSAN	PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
				KONDISI AWAL	KONDISI AKHIR			
1	Meningkatnya disiplin, kompetensi, profesionalisme dan integrasi aparatur pemerintah, sehingga responsif terhadap perubahan paradigma pemerintahan	1. Peningkatan kualitas dan kompetensi SDM aparatur melalui uji kompetensi/seleksi terbuka	Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam jabatan struktural	87,23	100	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	Kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan	Badan Kepegawaian Daerah
		1. Peningkatan kualitas dan kompetensi SDM aparatur melalui pelaksanaan absensi online semua Perangkat Daerah dan pemberian sanksi disiplin pegawai	Persentase peningkatan disiplin pegawai	99,95	99,97	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	Kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan	Badan Kepegawaian Daerah
		2. Peningkatan kualitas dan kompetensi SDM aparatur melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pemenuhan kebutuhan Diklat PNS	90,36	94	Program Pendidikan Kedinasan dan program Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan	Badan Kepegawaian Daerah

BAB V

RENCANA PROGRAM , KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF

Penyusunan rencana program dan kegiatan mengacu pada indikator kinerja serta mempertimbangkan sumber pendanaan .

Secara umum program kerja Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Semarang selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan berjumlah 10 (sepuluh) program yang akan dilaksanakan tahun 2016 sampai tahun 2021, sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Bertujuan untuk meningkatkan tertib administrasi kepegawaian , dengan fokus kegiatan pada :

- i. Pengelolaan Surat Menyurat;
- ii. Penyediaan Jasa Komunikasi dan komponen Instalasi Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- iii. Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja Serta Perlengkapan Kantor;
- iv. Penyediaan logistik Kantor;
- v. Penatausahaan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- vi. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
- vii. Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah
- viii. Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung/Teknis Perkantoran

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur

Bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana kantor dalam rangka meningkatkan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang., dengan fokus kegiatan pada:

- i. Pengadaan Perlengkapan dan Peralatan Kantor dan Gedung Kantor;
- ii. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor
- iii. Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional
- iv. Pemeliharaan Rutin/Berkala perlengkapan dan Peralatan Gedung Kantor

3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur

Bertujuan untuk meningkatkan disiplin aparatur pemerintah daerah dalam rangka pelayanan kepada masyarakat dengan fokus kegiatan pada :

- i. Pengadaan mesin/kartu absensi
- ii. Pengadaan pakaian dinas

4. Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS

Bertujuan untuk meningkatkan tertib administrasi proses pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian sesuai dengan prosedur peraturan perundangan

dan pemberian santunan uang duka PNS yang meninggal dunia untuk meringankan beban bagi keluarga yang ditinggalkan dengan fokus kegiatan pada :

- i. Pemulangan pegawai yang pensiun
 - ii. Pemulangan pegawai yang tewas dalam melaksanakan tugas
5. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur :
Bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dedikasi, etika dan moral aparatur pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan fokus kegiatan pada :
- i. Sosialisasi/Bintek peraturan perundang-undangan.
6. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja :
Bertujuan untuk mendukung tersusunnya sistem pelaporan capaian kinerja dan realisasi keuangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dengan fokus kegiatan pada :
- i. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Keuangan SKPD.
7. Program Perencanaan :
Bertujuan untuk mendukung tersusunnya dokumen perencanaan untuk pelaksanaan program kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dengan fokus kegiatan pada :
- a. Penyusunan Dokumen Perencanaan SKPD.
8. Program Pendidikan Kedinasan :
Bertujuan untuk meningkatkan sumber daya aparatur pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan fokus kegiatan pada :
- i. Pendidikan Penjurusan struktural,
 - ii. Peningkatan Ketrampilan dan profesionalisme.
9. Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur :
Bertujuan untuk meningkatkan sumber daya aparatur pemerintah daerah dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan fokus kegiatan pada :
- i. Pendidikan dan pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah,
 - ii. Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Tugas Dan Fungsi Bagi PNS Daerah,
 - iii. Pendidikan Dan Pelatihan Fungsional Bagi PNS Daerah.
10. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur :
Bertujuan untuk terciptanya pembinaan dan pengembangan karir aparatur, terpenuhinya kebutuhan pegawai negeri sipil, meningkatkan kinerja, disiplin dan kesejahteraan pegawai negeri sipil dengan fokus kegiatan pada :
- i. Pembinaan Karier PNS,
 - ii. Seleksi Penerimaan Calon PNS,
 - iii. Penempatan PNS,
 - iv. Penataan Sistem administrasi Kenaikan Pangkat PNS,
 - v. Pemberian Penghargaan bagi PNS yang Berprestasi,

- vi. Proses penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS,
- vii. Pemberian Bantuan Tugas Belajar Dan Ikatan Dinas,
- viii. Penyelenggaraan Sumpah Janji PNS,
- ix. Pembinaan Kedisiplinan PNS
- x. Penyusunan Formasi PNS Daerah,
- xi. Manajemen Pengelolaan Data Pegawai,
- xii. Pembekalan Bagi PNS Yang Akan Purna Tugas,
- xiii. Seleksi Penerimaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja,
- xiv. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan.

Rencana program dan kegiatan yang telah ditetapkan tersebut diatas selanjutnya dirumuskan indikator kinerja dan targetnya serta pendanaan indikatif untuk membiayai program dan kegiatan selama kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai berdasarkan pada misi. Penjabaran rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016 – 2021 sebagaimana terlihat pada lampiran tabel 5.1 :

BAB VI

INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SEMARANG

Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang tahun 2016 -2021 merupakan acuan dan pedoman bagi segenap komponen Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dalam pelaksanaan tugas penyusunan rencana kegiatan tahunan penyelenggaraan manajemen Kepegawaian Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Indikator Kinerja didefinisikan sebagai ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan . Oleh karena itu indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan diukur dan dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai maupun melihat tingkat kinerja suatu program yang dijalankan unit kerja.

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) Kabupaten Semarang terdiri dari 3 Program yang meliputi :

1. Program Pendidikan Kedinasan terdiri dari 2 kegiatan yaitu :

- a. Pendidikan penjenjangan struktural.
- b. Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme.

2. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur terdiri dari 3 kegiatan yaitu :

- a Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS Daerah.
- b. Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS Daerah.
- c. Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS Daerah,

3. Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur terdiri dari 12 kegiatan yaitu :

- a. Penyusunan rencana pembinaan karier PNS.
- b. Seleksi Penerimaan calon PNS.
- c. Penempatan.
- d. Penataan system administrasi kenaikan pangkat.
- e. Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi.
- f. Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS.

- g. Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas.
- h. Penyelenggaraan sumpah jani PNS.
- i. Pembinaan kedisiplinan PNS.
- j. Penyusunan formasi PNS Daerah.
- k. Manajemen Pengelolaan Data Pegawai.
- l. Pembekalan bagi PNS yang akan purna tugas.
- m. Seleksi Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja
- n. Monitoring evaluasi dan pelaporan

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Semarang terlihat dalam tabel sebagai berikut :

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
			Thn 2016	Thn. 2017	Thn. 2018	Thn. 2019	Thn. 2020	
1	Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam Jabatan	87,23	92,00	95,00	98,00	100,00	100,00	100,00
2	Persentase pemenuhan kebutuhan diklat PNS.	90,36	90,88	91,24	92,00	93,00	94,00	94,00
3	Persentase peningkatan disiplin pegawai	99,95	99,96	99,96	99,97	99,97	99,97	99,97

Keterangan :

- i. Persentase kesesuaian penempatan PNS dalam Jabatan =

$$\frac{\text{Jumlah pejabat yang ditempatkan sesuai kompetensi pendidikan formal dan fungsional teknis}}{\text{jumlah pejabat struktural}} \times 100$$
- ii. Persentase pemenuhan kebutuhan diklat PNS =

$$\frac{\text{Jumlah kebutuhan diklat aparatur yang terpenuhi}}{\text{jumlah kebutuhan diklat aparatur}} \times 100$$
- iii. Persentase peningkatan disiplin pegawai =

Jumlah pegawai dikurangi jumlah pegawai tidak disiplin dibagi jumlah pegawai dikali 100.

BAB VII

PENUTUP

Rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang tahun 2016-2021 disusun sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Semarang (RPJMD) 2016-2021. Rencana strategis ini merupakan komitmen bersama seluruh personil Badan Kepegawaian Daerah yang wajib dilaksanakan agar tercapai visi, misi dan tujuan organisasi, tidak semata – mata untuk kepentingan Badan Kepegawaian Daerah namun untuk kepentingan yang lebih luas yaitu kepentingan Pemerintah dalam melaksanakan pembangunan.

Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah adalah sebagai landasan dan pedoman kebijakan operasional Badan Kepegawaian Daerah dalam menyusun rencana program/ kegiatan sesuai dengan peran tugas pokok dan fungsi masing-masing.. Rencana strategis ini masih perlu ditindaklanjuti dalam operasional yang kemudian dijabarkan dalam langkah nyata berupa program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah yang akan dilaksanakan setiap tahun dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah.

Tugas dan kewajiban seluruh personil Badan Kepegawaian Daerah untuk bersama-sama melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan visi dan misi yang telah dirumuskan dalam Rencana Strategis (Renstra). Sehingga tercapai apa yang diharapkan.

Ungaran, 20 September 2016
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN SEMARANG

ttd.

Drs. SUPRAMONO,SH,MH
Pembina Utama Muda
NIP. 195709141985031006

**Tabel 5.1. Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasar, dan Pendanaan Indikatif
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang**

Tujuan	Sasaran	Indikator sasaran	Kode rekening	Urusan Dan Program Pembangunan	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kondisi Kinerja Pada Awal RPJMD	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan												Kondisi Kinerja Pada Akhir RPJMD		PD Penanggungjawab
							2015	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Target	Rp (juta)	
								Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)	Target	Rp (juta)			
			1,20,1,20,06,01	Penunjang Urusan Pemerintah	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Terwujudnya tertib administrasi perkantoran	100%	100%	298,402	100%	363,000	100%	398,700	100%	432,700	100%	473,000	100%	515,800	100%	2.481,602	
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah surat masuk dan keluar.	1,20,1,20,06,01.01		Pengelolaan surat menyurat	Terlaksananya surat menyurat kantor	4.500 surat keluar dan 5.500 surat masuk	4.500 surat keluar dan 5.500 surat masuk	27,000	4.500 surat keluar dan 5.500 surat masuk	29,861	4.500 surat keluar dan 5.500 surat masuk	33,000	4.500 surat keluar dan 5.500 surat masuk	35,000	4.500 surat keluar dan 5.500 surat masuk	37,000	4.500 surat keluar dan 5.500 surat masuk	39,000	100%	200,861	BKD
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Pemenuhan jasa telpon, air dan listrik.	1,20,1,20,06,01.02		Penyediaan jasa dan komponen instalasi komunikasi, sumber daya air dan listrik	Terbayarnya jasa dan komponen instalasi komunikasi sumber daya air dan listrik	15 jenis/12 bulan	15 jenis/12 bulan	88,000	15 jenis/12 bulan	100,000	15 jenis/12 bulan	110,000	15 jenis/12 bulan	120,000	15 jenis/12 bulan	132,000	15 jenis/12 bulan	145,000	100%	695,000	BKD
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Prosentase sarana dan prasarana pelayanan dalam kondisi baik.	1,20,1,20,06,01.03		Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja serta perlengkapan kantor	Perbaikan peralatan kerja dan perlengkapan kantor	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	24,502	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	25,000	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	27,500	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	27,500	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	30,000	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	33,000	100%	167,502	BKD

Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah pegawai	1,20,1,20,06,01.06		Penyediaan logistik kantor	Terpenuhinya kebutuhan logistik kantor	1 harian umum dan makan minum 53 pegawai.	1 harian umum dan makan minum 53 pegawai.	62,000	1 harian umum dan makan minum 53 pegawai.	61,200	1 harian umum dan makan minum 53 pegawai.	67,200	1 harian umum dan makan minum 53 pegawai.	73,000	1 harian umum dan makan minum 53 pegawai.	80,000	1 harian umum dan makan minum 53 pegawai.	88,000	100%	431,400	BKD
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah dokumen SPJ.	1,20,1,20,06,01.07		Penatausahaan administrasi keuangan SKPD	Tersusunnya dokumen penatausahaan dan terbayarnya honor bendahara	12 bulan dokumen SPJ dan 6 orang bendahara	12 bulan dokumen SPJ dan 6 orang bendahara	25,000	12 bulan dokumen SPJ dan 4 orang bendahara	24,000	12 bulan dokumen SPJ dan 4 orang bendahara	26,000	12 bulan dokumen SPJ dan 4 orang bendahara	28,000	12 bulan dokumen SPJ dan 4 orang bendahara	29,000	12 bulan dokumen SPJ dan 4 orang bendahara	30,000	100%	162,000	BKD
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah alat kebersihan yang tersedia.	1,20,1,20,06,01.08		Penyediaan jasa kebersihan kantor	Terpenuhinya honor cleaning servis angkut sampah dan pembelian alat kebersihan	2 org tenaga clening service, 28 item alat kebersihan, 1 org jasa angkut sampah.	2 org tenaga clening service, 28 item alat kebersihan, 1 org jasa angkut sampah.	28,000	28 item alat kebersihan, 1 org jasa angkut sampah	6,000	28 item alat kebersihan, 1 org jasa angkut sampah	6,500	28 item alat kebersihan, 1 org jasa angkut sampah	7,200	28 item alat kebersihan, 1 org jasa angkut sampah	8,000	28 item alat kebersihan, 1 org jasa angkut sampah	8,800	100%	64,500	BKD
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah terlaksananya rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah.	1,20,1,20,06,01.09		Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keJateng,jabar ,jatim DKI,Yogyakarta dan luar jawa	Ke Semarang 9 kl, DIY 11 kl, Jakarta 10 kl, dan Luar jawa 3 kl.	Ke Semarang 11 kl, DIY 4 kl, Jakarta 2 Jabar/jatim 1 kl, dan Luar jawa 1 kl.	40,000	Ke Semarang 9 kl, DIY 11 kl, Jakarta 4 kl, dan Luar jawa 1 k, Jabar/Jatim 3 kl.	72,000	Ke Semarang 9 kl, DIY 11 kl, Jakarta 4 kl, dan Luar jawa 1 kl, Jabar/jatim 3 kl dan Luar jawa 1 kl.	79,000	Ke Semarang 15 kl, DIY 12 kl, Jakarta 12 kl, dan Luar jawa 2 kl.	87,000	Ke Semarang 16 kl, DIY 14 kl, Jakarta 12 kl, dan Luar jawa 2 kl.	96,000	Ke Semarang 16 kl, DIY 15 kl, Jakarta 12 kl, dan Luar jawa 2 kl.	105,000	100%	479,000	BKD
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah tersedianya tenaga pendukung tenaga tehnis	1,20,1,20,06,01.10		Penyediaan jasa tenaga pendukung/teknis perkantoran	Terbayarnya honorcleaning serbis dan instruktur senam	36 kali	Instruktur senam 36 kali dan tenaga clening service 2 org.	3,900	Instruktur senam 22 kali dan tenaga clening service 2 org.	44,939	Instruktur senam 30 kali dan tenaga clening service 2 org.	49,500	Instruktur senam 33 kali dan tenaga clening service 2 org.	55,000	Instruktur senam 33 kali dan tenaga clening service 2 org.	61,000	Instruktur senam 33 kali dan tenaga clening service 2 org.	67,000	100%	281,339	BKD

Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Terwujudnya pelayanan ketatausahaan dan administrasi ketatausahaan	1,20,1,20,06,02		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.	Terwujudnya sarana dan prasarana aparatur	100%	100%	184,171		155,000		173,000		160,500		175,200		190,000	100%	1.037,871	BKD
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah sarana prasarana kantor hasil pengadaan	1,20,1,20,06,02.07		Pengadaan Perlengkapan, peralatan kantor dan gedung kantor.	Terlaksananya pengadaan perlengkapan peralatan kantor dan gedung	0	Meja Resepsion 1 set, meja kursi tamu 2 unit, kursi rapat 50 unit, Pompa air 1 unit, Komputer server 1 unit, Komputer PC 3 unit, Notebook 1 unit, printer inject 4 unit, printer cannon 2 unit, scanner 1 unit dan monitor 4 unit	147,171	Pengadaan CCTV	20,000	Meja Rapat 8 unit, kursi rapat 20 unit, komputer 3 unit, laptop 3 unit, printer inkjet 3 unit AC 1,5 PK 2 unit	73,000	filing cabinet 5 unit, dan genset 5,5 KVA 1 unit	80,000	lemari besi 4 unit, bangku tunggu 3 set, meja kerja staf 5 unit kursi kerja staf 5 unit	88,000	Meja kursi kerja eselon II, 1 unit, meja kursi kerja eselon III 3 unit meja kursi kerja eselon IV 8 unit	96,000	100%	504,171	BKD
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah perijinan kendaraan yang terselesaikan	1,20,1,20,06,02.12		Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Terpeliharanya kendaraan dinas/operasional kantor	Service 4 mobil dan 10 kendaraan roda 2 serta pengecatan 1 mobil dinas.	Service 4 mobil dan 10 kendaraan roda 2	33,000	4 kendaraan roda 4 dan 10 kendaraan roda 2	40,000	4 kendaraan roda 4 dan 10 kendaraan roda 2	44,000	4 kendaraan roda 4 dan 10 kendaraan roda 2	54,000	4 kendaraan roda 4 dan 10 kendaraan roda 2	60,000	4 kendaraan roda 4 dan 10 kendaraan roda 2	66,000	100%	297,000	BKD

Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah AC yang dipelihara.	1,20,1,20,06,02.14		Pemeliharaan rutin berkala perlengkapan dan peralatan gedung kantor	Terpeliharanya perlengkapan dan peralatan gedung kantor	14 unit AC	14 unit AC	4,000	14 unit AC	5,000	14 unit ac	6,000	14 unit AC	6,500	14 unit AC	7,200	14 unit AC	8,000	100%	36,700	BKD
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah gedung yang dipelihara	1,20,1,20,06,02.10		Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Terpeliharanya gedung kantor	0	0	0,000	Perbaikan plafon teras dan 3 kamar mandi	90,000	Pengecatan 2 gedung	50,000	Perbaikan kamar mandi dan pengecatan pagar	20,000	Pengecatan gedung	20,000	Pengecatan gedung	20,000	100%	200,000	BKD
Meningkatkan disiplin dan kesejahteraan aparatur	Meningkatkan aparaturnya yang disiplin dan sejahtera	Tercapainya disiplin aparaturnya	1,20,1,20,06,03		Program peningkatan disiplin aparaturnya	Meningkatkan disiplin aparaturnya	0	0	10,000	100%	159,250	100%	142,000	100%	158,000	0	0,000	100%	19,000	100%	488,250	BKD
Meningkatkan disiplin dan kesejahteraan aparatur	Meningkatkan aparaturnya yang disiplin dan sejahtera	Jumlah peralatan mesin absensi yang tersedia.	1,20,1,20,06,03.01		Pengadaan mesin absensi	Terlaksananya pengadaan mesin absensi	0	0	0,000	25 unit	146,000	23 unit	142,000	23 unit	142,000	0	-	0	-	100%	430,000	BKD
Meningkatkan disiplin dan kesejahteraan aparatur	Meningkatkan aparaturnya yang disiplin dan sejahtera	Jumlah pakaian dinas yang terbeli.	1,20,1,20,06,03.02		Pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya	Terlaksananya pengadaan pakaian dinas	0	0	10,000	53 stel	13,250	0	0	53 stel	16,000	0	-	53stel	19,000	100%	58,250	BKD
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan		1,20,1,20,06,04		Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS.	Terfasilitasinya PNS yang purna tugas	100%	100%	43,000	100%	37,000	100%	45,000	100%	48,300	100%	51,930	100%	51,930	100%	277,160	BKD

Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkannya pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Prosentase pengajuan pensiun tepat waktu.	1,20,1,20,06,04,01		Pemulangan pegawai yang pensiun	Diterimanya SK Pensiun	300 sk	350 sk	31,000	357 sk	25,000	417 sk	33,000	456 sk	36,300	588 sk	39,930	562 sk	39,930	100%	205,160	BKD
Meningkatkan disiplin dan kesejahteraan aparatur	Meningkatnya aparat yang disiplin dan sejahtera	Jumlah keluarga PNS yang menerima uang duka	1,20,1,20,06,04,02		Pemulangan pegawai yang tewas dalam melaksanakan tugas.	Terlaksananya pemberian bantuan uang duka pada keluarga PNS	16 org	19 org	12,000	19 org	12,000	20 org	12,000	20 org	12,000	20 org	12,000	20 org	12,000	100%	72,000	BKD
Mewujudkan SDM yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya	Meningkatnya ketrampilan dan pengetahuan sumber daya aparatur sesuai dengan kebutuhan	Terlaksananya peningkatan SDM	1,20,1,20,06,05		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.	Meningkatnya kapasitas sumber daya aparatur	100%	100%	12,000	100%	12,000	100%	14,000	100%	15,000	100%	16,000	100%	17,000	100%	86,000	BKD
			1,20,1,20,06,05,02		Sosialisasi/bintek peraturan perundang-undangan	Terlaksananya sosialisasi perundang-undangan	73 org.	73 org.	12,000	73 org.	12,000	73 org.	14,000	73 org.	15,000	73 org.	16,000	73 org.	17,000	100%	85,328	BKD
Mewujudkan SDM yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya	Meningkatnya ketrampilan dan pengetahuan sumber daya aparatur sesuai dengan kebutuhan	Jumlah PNS yang mengikuti sosialisasi.																				
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Terwujudnya laporan capaian kinerja dan keuangan	1,20,1,20,06,06		Program Peningkatan Pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan	Peningkatan Kinerja kegiatan dan pertanggungjawaban	100%	100%	10,000	100%	9,000	100%	10,000	100%	11,000	100%	12,000	100%	13,000	100%	65,000	BKD

					keuangan.																	
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkannya pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah laporan yang terselesaikan.	1,20,1,20,06,06,01		Capaian Kinerja dan keuangan SKPD.	Tersusunnya laporan bulan ,LKPJ,Semestera n,lakip,LPPD dan akhir tahun	6 dok	6 dok	10,000	6 dok	9,000	6 dok	10,000	6 dok	11,000	6 dok	12,000	6 dok	13,000	100%	65,000	BKD
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkannya pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan		1,20,1,20,06,07		Program Perencanaan	Terwujudnya dokumen perencanaan	100%	100%	13,000	100%	13,000	100%	14,500	100%	15,000	100%	16,500	100%	18,000	100%	90,000	BKD
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkannya pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Tersedianya dokumen perencanaan	1,20,1,20,06,07,01		Penyusunan dokumen perencanaan SKPD.	Tersusunnya DPA,RKA,Renja RKAS,program kerja	5 dok	5 dok	13,000	5 dok	13,000	5 dok	14,500	5 dok	15,000	5 dok	16,500	5 dok	18,000	100%	90,000	BKD
Mewujudkan SDM yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya	Meningkatnya ketrampilan dan pengetahuan sumber daya aparatur sesuai dengan kebutuhan		1,20,1,20,06,36	Urusan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan.	Program Pendidikan Kedinasan (Kepegawaian)	Meningkatnya SDM aparatur melalui :	Diklat PIM 18 dan ujian dinas 9 ujian PI 206	Diklat PIM 19 dan ujian dinas 30 ujian PI 200 PNS	1.608,324	Diklat PIM 22 dan ujian dinas 25 ujian PI 210 PNS	829,911	Diklat PIM 21 dan ujian dinas 30 ujian PI 150 PNS	1.182,000	Diklat PIM 16 dan ujian dinas 30 ujian PI 150 PNS	1.212,800	Diklat PIM 20 dan ujian dinas 30 ujian PI 150 PNS	1.166,450	Diklat PIM 21 dan ujian dinas 30 ujian PI 150 PNS	1.197,900	Diklat PIM 138 dan ujian dinas 145 ujian PI 960 PNS	7.197,385	BKD

Mewujudkan SDM yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya	Meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan sumber daya aparatur sesuai dengan kebutuhan	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat penjenjangan struktural.	1,20,1,20,06.36.02		Pendidikan Penjenjangan struktural				1.580,324	801,5		1.112,000		1.135,000		1.085,000		1.112,000		85,328	BKD
						Penerimaan ol dari daerah lain	5 kl	5 kl		3 kl		2 kl		2 kl		2 kl		2 kl			BKD
						Terlaksananya Diklatpim Tk II	- Org	1 Org		3 Org		2 org		2 org		1 org		2 Org			BKD
						Terlaksananya Diklatpim Tk III	5 Org	5 Org		13 Org		3 org		4 org		4 org		4 org			BKD
						Terlaksananya Diklatpim Tk IV	13 Org	13 Org		25 Org		16 org		10 org		15 org		15 org			BKD
Mewujudkan SDM yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya	Meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan sumber daya aparatur sesuai dengan kebutuhan	Jumlah pegawai yang mengikuti ujian dinas dan ujian PI	1,20,1,20,06.36.06		Peningkatan Ketrampilan dan Profesionalisme				28	28,411		70,000		77,800		81,45		85,900			BKD
						Terkirimnya PNS untuk mengikuti Ujian Dinas.	9 PNS	30 PNS		25 PNS		30 org		30 org		30 org		30 org			BKD
						Terkirimnya PNS untuk mengikuti Ujian Kenaikan	206 PNS	200 PNS		210 PNS		150 org		150 org		150 org		150 org			BKD
						Terlaksananya Pembekalan CPNS.	-	0		0		120 CPNS		120 CPNS		120 CPNS		120 CPNS			BKD

Mewujudkan SDM yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya	Meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan sumber daya aparatur sesuai dengan kebutuhan	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat prajabatan, diklat teknis tugas serta diklat fungsional	1,20,1,20,06,37		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya	Meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur	240 org	160 org	842,48	140 org	322,026	260 org	2002,8	265 org	1930,8	270 org	1978,6	275 org	2025,03	1370 org	9.101,736	BKD
Mewujudkan SDM yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya	Meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan sumber daya aparatur sesuai dengan kebutuhan	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat prajabatan.	1,20,1,20,06,37,01		Pendidikan Prajabatan bagi CPNS D	Terkirimnya peserta prajabatan	72 org	0	419,904	0	0	120 org	1.555,400	120 orang	1.555,000	120 orang	1.562,000	120 orang	1.567,300	480 org	6.659,604	BKD
Mewujudkan SDM yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya	Meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan sumber daya aparatur sesuai dengan kebutuhan	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat teknis tugas dan fungsi.	1,20,1,20,06,37,03		Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS D.	Terkirimnya peserta diklat teknis tugas dan fungsi	128 org	90 Org	230,000	100 Org	229,450	100 Org	305,400	105 Org	342,800	110.Org	380,300	115 Org	417,800	520 org	1.905,750	BKD
Mewujudkan SDM yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya	Meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan sumber daya aparatur sesuai dengan kebutuhan	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat fungsional.	1,20,1,20,06,37,04		Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNSD.	Terlaksananya diklat fungsional PNSD	40 org	80 org	192,576	40 org	92,576	40 org	142,000	40 org	33,000	40 org	36,300	40 org	39,930	280 org	536,382	BKD

			1,20,1,20,06,38		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur (Kepegawain)	Terrwujudnya pembinaan dan pengembangan aparatur	100%	100%	1.539,536	100%	1.485,832	100%	1.511,900	100%	1.563,500	100%	1.772,200	100%	1.731,782	100%	-	9.604,750	BKD
Mewujudkan pembinaan karier aparatur sesuai dengan kompetensinya	Terwujudnya Pengembangan karier ASN	Persentase pejabat yang memenuhi persyaratan jabatan	1,20,1,20,06,38,01		Pembinaan Karier PNS.				363,000		556,000		300,000		325,000		350,000		375,000			2.269,000	BKD
						Terlaksananya pelantikan dalam jabatan struktural.	2 kl	1 kl		2 kl		1 kl		1 kl		1 kl		1 kl		7 kl	-		BKD
						Pengangkatan/kenaikan dalam jabatan fungsional.	1 kl	500 sk		300 sk		300 sk		300 sk		300 sk		300 sk		2100 SK	-		BKD
						Terlaksananya seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi/administrator.	1 kl	-		1 kl JPT / 1 kl administrator		1 kl JPT / 1 kl administrator		1 kl JPT / 1 kl administrator		1 kl JPT / 1 kl administrator		1 kl JPT / 1 kl administrator		5 kl JPT/5 kl Administrator	-		BKD
						Uji kompetensi pejabat struktural.		-		1 kl (733 jab)		-		-		-		-		1 kl uji kompetensi	-		BKD
						Penyusunan SKT	0	1 dok				-		-		-		-		1 dok SKT	-		BKD
						Pengangkatan Kepala Sekolah	0	1 kl		1 kl		-		-		-		-		2 kl			

Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah peserta yang diterima/ lulus menjadi CPNS	1,20,1,20,06,38,02		Seleksi Penerimaan CPNS.	0	275 Org	400,000	150 Org	400,000	60 Org	275,000	60 Org	300,000	60 Org	330,000	60 Org	363,000	665 org	2.068,000	BKD	
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah pegawai yang dimutasi dan jumlah CPNS yang menjadi PNS.	1,20,1,20,06,38,03		Penempatan PNS.		-	30,000		20,000		22,000	-	24,200	-	26,200	-	29,282		151,682	BKD	
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan																				BKD	
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan																				BKD	
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan																				BKD	
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Persentase proses kenaikan pangkat tepat waktu	1,20,1,20,06,38,04		Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat.		-	125,000	-	115,500	-	130,000	-	127,000	-	140,000	-	150,000		787,500	BKD	
																					BKD	
						Terselesaikannya SK KP	1341 sk kp	750 sk kp	-	1300 sk kp	-	1000 sk kp		1050 sk kp		1000 sk kp	36,300	1075 SK KP		6775 SK KP		BKD

						Terselesaikannya SPTKG gol IV.	1607 sptkg	2100 sptkg	-	1700 sptkg	-	1500 sptkg		1550 sptkg		1500 sptkg	36,300	1500SP TKG		9450 SPTKG		BKD				
												1 aplikasi KGB										-				
Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Jumlah PNS yang mendapatkan penghargaan	1,20,1,20,06,38,08			Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi.	172 piagam	150 piagam	20,313	150 piagam	25,000	150 piagam	25,000	150 piagam	30,000	150 piagam	30,000	150 piagam	30,000	900 piagam	160,313	BKD				
Meningkatkan disiplin dan kesejahteraan aparatur	Meningkatkan aparatur yang disiplin dan sejahtera	Prosentase pelanggaran disiplin	1,20,1,20,06,38,09			Proses penanganan kasus pelanggaran disiplin	24 kl rapat	24 kl rapat	55,574	26 kl rapat	60,000	30 kl rapat	60,000	35 kl rapat	65,000	35 kl rapat	65,000	35 kl rapat	65,000	185 kl rapat	370,574	BKD				
Mewujudkan SDM yang kompeten dan berkualitas sesuai dengan bidang tugasnya	Meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan sumber daya aparatur sesuai dengan kebutuhan	Jumlah PNS yang mendapatkan pendidikan tugas belajar.	1,20,1,20,06,38,11			Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas.	6 org	5 org	50,000	6 org	49,832	6 org	76,400	5 Org	75,300	5 Org	75,400	5 Org	75,500	32 org	402,432	BKD				
Meningkatkan disiplin dan kesejahteraan aparatur	Meningkatkan aparatur yang disiplin dan sejahtera	Jumlah PNS yang disumpah janji	1,20,1,20,06,38,16			Penyelenggaraan sumpah janji PNS.	0	629 PNS	9,857	150 PNS	10,000	100 PNS	10,000	100 PNS	10,000	100 PNS	10,000	100 PNS	10,000	1179 PNS	59,857	BKD				
Meningkatkan disiplin dan kesejahteraan aparatur	Meningkatkan aparatur yang disiplin dan sejahtera	Jumlah terlaksananya sidak	1,20,1,20,06,38,18			Pembinaan Kedisiplinan PNS.															191,980	BKD				
							Sidak.	23 kl	9 KL	-	18 KL	-	25 kl		30 kl		30 kl		30 kl		142 kl					BKD
							Rakor pengelolaan kepegawaian	1 kl	1 kl	-	2 kl	-	2 kl		2 kl		2 kl		2 kl		2 kl		11 kl			
																						-				

Mewujudkan SDM yang kopeten	Mewujudkan pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	Meningkatkannya pelayanan administrasi kepegawaian dan ketatausahaan	1,20,1,20,06,38,22		Seleksi Penerimaan Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja	Terlaksananya penerimaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja	0	0	200,000	0	0,000	50 org	200,000	50 org	200,000	50 org	200,000	50 org	200,000	200 org	1.000,000	BKD
								4.560,913		3.386,019			5.493,900		5.547,600		5.661,880		5.779,442		30.429,754	