



RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

2021-2026

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG**



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah yang maha kuasa, sehingga penyusunan rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang untuk masa waktu 5 (Lima) tahun kedepan dapat terselesaikan.

Berdasarkan Perbub Rembang Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Dinas Badan Kepegawaian Daerah mempunyai uraian tugas urusan pemerintahan bidang kepegawaian.

Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tahun 2021-2026 merupakan bagian dari upaya untuk mewujudkan harapan majunya masyarakat Rembang pada umumnya dan lebih khusus terselenggaranya system pelayanan kepegawaian yang handal, cepat dan tranparan, melalui pengelolaan manajemen kepegawaian yang profesional guna menunjang kemajuan pembangunan daerah Kabupaten Rembang sesuai visi misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih.

Mengingat besarnya manfaat dokumen ini maka diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman, acuan dalam rangka penyusunan rencana kerja (Renja) setiap tahun.

Demikian rencana strategis (Renstra) ini kami susun, semoga dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk peningkatan kinerja dimasa mendatang.

Rembang, November 2021
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

Drs. SUPARMIN, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19650507 199303 1 013

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR2

BAB I PENDAHULUAN4

1.1 Latar Belakang.....4

1.2 Landasan Hukum5

1.3 Maksud dan Tujuan7

1.4 Sistematika Penulisan Renstra8

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG 10

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur BKD 10

2.2 Sumber Daya BKD Kabupaten Rembang 13

2.3 Kinerja Pelayanan BKD..... 16

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD 47

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH 50

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tupoksi BKD 51

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih..... 52

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi..... 58

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis..... 64

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN..... 66

4.1 Tujuan dan Sasaran..... 66

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN 68

BAB VI RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA, KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN INDIKATIF 70

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN 83

BAB VIII PENUTUP 90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) mengamanatkan penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dan Rencana Pembangunan Tahunan atau Rencana Kerja Pemerintah (RKP). Penyusunan dokumen perencanaan pada jangka menengah dan tahunan tidak hanya menjadi kewajiban Pemerintah Daerah saja namun Organisasi Perangkat Daerah (OPD) juga wajib menyusunnya.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026 telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Pemerintah Kabupaten Rembang Nomor 2 Tahun 2021, yang telah ditindaklanjuti Perangkat Daerah dengan Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah, demikian pula Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Dokumen RENSTRA Badan Kepegawaian Daerah ini merupakan penjabaran operasional visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Rembang terpilih.

Keterkaitan antar dokumen perencanaan dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang mengacu pada Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana ditunjukkan dalam gambar di bawah ini yang menunjukkan hubungan antara dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang berdasarkan Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir kalinya dengan Undang-Undang Nomor 9 tahun 2015 merupakan instansi pelaksana fungsi penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Badan Kepegawaian Daerah merupakan penyelenggara manajemen Pegawai Negeri Sipil dan pengelola kepegawaian Daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rembang.

1. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
2. Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) ;
3. Undang- Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah ;
4. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ;
5. Undang-Undang 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir kalinya dengan Undang-Undang Nomor 9 tahun 2015;
6. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024;
7. Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
8. 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;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 jo Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2002 Tentang Perubahan atas Peraturan pemerintah nomor 100 tahun 2000 Tentang pengangkatan pegawai negeri sipil Dalam jabatan struktural;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
15. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS;

17. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 01 Tahun 2010 tentang RPJPD Kabupaten Rembang Tahun 2005 – 2025;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 14 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Rembang Tahun 2011-2031;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rembang;
20. Peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja BKD.
21. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 02 Tahun 2021 tentang RPJMD Kabupaten Rembang Tahun 2021 – 2026

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

- a) Sinkronisasi dan Penyesuaian dengan kebijakan daerah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026.
- b) Menjadi payung hukum terhadap Dokumen RENJA Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang dengan tetap menjaga konsistensi terhadap dokumen RPJMD Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026 yang secara operasional memuat program dan kegiatan terkait urusan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang selama kurun waktu Tahun 2021-2026.
- c) Menjadi tolak ukur penilaian kinerja Kepala Badan Kepegawaian Daerah yang berfungsi sebagai acuan dalam menyusun perencanaan program, kegiatan dan sub kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan aparatur berdasarkan prioritas pembangunan sampai dengan tahun 2026 di Kabupaten Rembang.

Tujuan disusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut :

- a) Memberikan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan diselenggarakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang sebagai Penjabaran visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Rembang.
- b) Menetapkan berbagai program, kegiatan dan sub kegiatan prioritas disertai dengan indikator pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan selama periode RPJMD Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026 sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

- c) Menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan.

1.4 Sistematika Penulisan Renstra

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan latar belakang pembangunan bidang aparatur yang dilakukan di Kabupaten Rembang yang mencakup definisi, ruang lingkup dan pelaksana urusan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dijelaskan landasan hukum, maksud dan tujuan disusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah yang secara garis besar susunannya dijelaskan pada subbab sistematika.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD

Pada bab ini Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas Perangkat Daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra Perangkat Daerah ini.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

Pada bab ini memuat tentang perumusan isu strategis dengan alur identifikasi permasalahan tugas dan fungsi permasalahan SKPD, telaah visi, misi dan program Kepala Daerah, telaah Renstra K/L dan Renstra perangkat daerah Provinsi serta dokumen Rencana Tata Ruang Wilayan dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Pada bab ini memuat rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah PD, tujuan dan sasaran yang ada dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bab ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan beserta indikator capaian kinerja berdasarkan isu strategis yang telah ditentukan pada bab sebelumnya dengan mengacu pada tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan yang ada dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bagian ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif, merinci rencana program dan kegiatan sebagai langkah untuk mencapai tujuan dan sasaran pada bab IV. Rincian program dan kegiatan tersebut disertai indikator capaian kinerja dengan plotting pendanaan yang bersifat indikatif untuk lima tahun mendatang.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bagian ini dikemukakan indikator kinerja Perangkat Daerah yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII PENUTUP

Bab ini memuat tentang pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur BKD

Berdasarkan Peraturan Bupati Rembang Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab BKD Kabupaten Rembang sebagai berikut :

1. Badan Kepegawaian Daerah

a. Tugas :

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan.

b. Fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
2. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
3. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan di bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
4. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang di bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
5. pelaksanaan fungsi kesekretariatan badan;
6. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

a. Tugas :

Perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi program, keuangan, hukum, kehumasan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, pembinaan ketatausahaan, kearsipan, kerumahtanggaan, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah.

b. Fungsi :

1. pengkoordinasian kegiatan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
2. pengkoordinasian dan penyusunan rencana dan program kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;

3. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi program, keuangan, hukum, hubungan masyarakat, ketatausahaan, kearsipan, kerumahtanggaan, kepegawaian dan pelayanan administrasi di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
 4. pengkoordinasian, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
 5. pengkoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan serta pelaksanaan advokasi hukum di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
 6. pengkoordinasian pelaksanaan sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) dan pengelolaan informasi dan dokumentasi;
 7. penyelenggaraan pengelolaan barang milik/kekayaan daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah;
 8. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
 9. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan fungsinya.
3. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai
- a. Tugas Pokok :
perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang yang terdiri dari formasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan
 - b. Fungsi :
 1. penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan formasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan;
 2. pengelolaan dan penyelenggaraan kegiatan formasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi badan;
 3. pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan formasi, pengembangan pegawai, pendidikan dan pelatihan;
 4. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan fungsinya.
4. Bidang Mutasi
- a. Tugas :
Perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang yang terdiri dari pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, kepangkatan dan pensiun.

b. Fungsi :

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, kepangkatan dan pensiun.
2. Pengelolaan dan penyelenggaraan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, kepangkatan dan pensiun untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi dinas;
3. Pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, kepangkatan dan pensiun;
4. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan, baik lisan maupun tertulis.

5. Bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Informasi Kepegawaian

a. Tugas:

Perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan bidang yang terdiri dari pembinaan, kesejahteraan dan informasi kepegawaian.

b. Fungsi :

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan kegiatan pembinaan, kesejahteraan dan informasi kepegawaian;
2. Pengelolaan dan penyelenggaraan pembinaan, kesejahteraan dan informasi kepegawaian untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi dinas;
3. Pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan kegiatan pembinaan, kesejahteraan dan informasi kepegawaian;
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya;

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang berdasarkan Peraturan Bupati Rembang Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang, selengkapnya adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah

2.2 Sumber Daya BKD Kabupaten Rembang

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BKD Kabupaten Rembang memiliki sumberdaya yang meliputi personil dan aset / modal yang berupa sarana prasarana. Jumlah personil yang ada di BKD Rembang sebanyak 52 orang yang seluruhnya berstatus PNS.

Tabel 2.1
Komposisi Pegawai BKD Kabupaten Rembang

No.	Data Pegawai (berdasarkan Jenis Kelamin)	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Jumlah Pegawai	30	21	52

No.	Data Pegawai (berdasarkan Pendidikan)	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
2.	Kualifikasi Pendidikan			
	- SD	-	-	-

-	SLTP	1	-	1
-	SLTA			13
-	D3	4	2	6
-	S1/DIV	9	10	19
-	S2	6	7	12
	Total	30	21	52

No.	Data Pegawai (berdasarkan Golongan)	Laki- Laki	Perempuan	Jumlah
3.	Pangkat dan Golongan			
	- Golongan I	-	-	-
	- Golongan II	11	4	15
	- Golongan III	14	16	30
	- Golongan IV	6	1	7
	Total	31	21	52

No.	Data Pegawai (berdasarkan Golongan)	Laki- Laki	Perempuan	Jumlah
4.	Jumlah Pejabat			
	- Pejabat Struktural	8	5	13
	- Pejabat Fungsional Umum	22	14	36
	- Pejabat Fungsional Tertentu	-	2	2
	Total	30	21	52

Kualifikasi personil BKD cukup ideal mengingat 68,63 % merupakan lulusan D3 sampai S2 dan hanya 31.37% berijazah SMA kebawah. Komposisi ini, secara kualitas cukup mendukung BKD dalam merealisasikan kinerja renstra periode 2021-2026 terutama dalam merumuskan kebijakan kepegawaian dan diklat di daerah. Secara kuantitas terlebih dahulu harus dilakukan Analisis Beban Kerja (ABK).

Untuk pemangku jabatan fungsional tertentu dalam menghadapi tantangan kedepan BKD Kabupaten Rembang membutuhkan psikolog dan asessor. Psikolog untuk mendukung tugas-tugas mendorong dan meningkatkan motivasi kerja pegawai serta membantu memberikan masukan untuk pegawai yang menghadapi permasalahan. Asessor dibutuhkan karena mekanisme penempatan PNS dalam jabatan membutuhkan tenaga untuk penilaian asesment terhadap kompetensi pegawai. Dalam proses assesment tersebut dapat dianalisa jabatan yang sesuai dengan keahlian dari PNS yang bersangkutan.

Dalam menyelenggarakan pelayanannya BKD Kabupaten Rembang didukung sarana dan prasarana yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tupoksi maupun sebagai penunjang. Sarana dan prasarana yang dimiliki BKD Kabupaten Rembang adalah :

Tabel 2.2
Sarana Prasarana

No	Sarana Prasarana	Kondisi Sekarang		Kondisi Yang Diharapkan	
		Jumlah	Kapasitas	Jumlah	Kapasitas
1	Mobil Station Wagon	5 Unit		5 Unit	
2	Sepeda Motor	17 Unit		17 Unit	
3	Genset	1 Unit		1 Unit	
4	Peralatan Olahraga				
	- Tennis Meja	1 Unit		1 Unit	
	- Treadmil	2 Unit		2 Unit	
5	Lemari Arsip	48 Unit		48 Unit	
6	Komputer/Laptop	67 Unit		67 Unit	
7	Handycam	2 Unit		2 Unit	
8	CCTV	2 Unit		2 Unit	
9	Proyektor	4 Unit		4 Unit	
10	Faximile	1 Unit		1 Unit	
11	Sound Sistem	4 Unit		4 Unit	
12	Portable Water Pump	3 Unit		3 Unit	
13	Mesin Ketik Manual	2 Unit		2 Unit	
14	Mesin Hitung Manual & Elektronik	12 Unit		12 Unit	
15	Papan Tulis & White Board	3 Unit		3 Unit	
16	Alat Penghancur Kertas	1 Unit		1 Unit	
17	Mesin Absensi	58 Unit		58 Unit	
18	Hecmaching Besar	2 Unit		2 Unit	
19	Tempat Tidur Kayu	1 Unit		1 Unit	
20	Meja	51 Unit		51 Unit	
21	Kursi	116 Unit		116 Unit	
22	Kasur	1 Unit		1 Unit	
23	Bantal	2 Unit		2 Unit	
24	AC	13 Unit		13 Unit	
25	Kipas Angin	2 Unit		2 Unit	
26	Alat Dapur				
	- Taplak Meja	9 Unit		9 Unit	
	- Sendok Makan	4 Lusin		4 Lusin	
	- Sarung Bantal	2 Unit		2 Unit	
	- Korden	40 M		40 M	
	- Tandon Air	1 Unit		1 Unit	
	- Sprey	2 Unit		2 Unit	
	- Korden	1 Unit		1 Unit	
27	Alat Pemadam Kebakaran Portable	4 Unit		4 Unit	

No	Sarana Prasarana	Kondisi Sekarang		Kondisi Yang Diharapkan	
		Jumlah	Kapasitas	Jumlah	Kapasitas
28	Personal Komputer Lain-lain	26 Unit		26 Unit	
29	Printer	27 Unit		27 Unit	
30	Scanner	4 Unit		4 Unit	
31	Peralatan Personil Komputer Lain-lain	23 Unit		23 Unit	
32	Server	1 Unit		1 Unit	
33	Router	2 Unit		2 Unit	
34	Peralatan Jaringan Lain-lain	1 Unit		1 Unit	
35	Camera	5 Unit		5 Unit	
36	Compact Disc Player	1 Unit		1 Unit	
37	Televisi	4 Unit		4 Unit	
38	Cassette Recorder	1 Unit		1 Unit	
39	Wireless	1 Unit		1 Unit	
40	Megaphone	1 Unit		1 Unit	
41	Unit Power Supply	12 Unit		12 Unit	
42	Tangga Aluminium	2 Unit		2 Unit	
43	Gucci	9 Set		9 Set	
44	Monitor	5 Unit		5 Unit	
45	Pesawat Telephone	5 Unit		5 Unit	
46	Handphone	1 Unit		1 Unit	
47	Alat Komunikasi Lain-lain	2 Unit		2 Unit	
48	Antena SHF/Parabola Portable	1 Unit		1 Unit	

Sarana dan prasarana pendukung yang dimiliki BKD Kabupaten Rembang sudah cukup memadai. Hal ini mengakibatkan tingginya biaya perawatan. Kemudian untuk peralatan komputer/laptop juga memerlukan peremajaan dan penambahan. Untuk itu secara bertahap dalam 5 tahun kedepan akan dilakukan peremajaan sarana dan prasarana pendukung yang ada di BKD Kabupaten Rembang.

2.3 Kinerja Pelayanan BKD

Sebagai penyelenggara manajemen Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Rembang, Badan Kepegawaian Daerah sampai dengan April 2021 mengelola 6.462 orang aparatur pemerintah yang terdiri dari 6.462 orang berstatus PNS dan **383** berstatus honorer. Jumlah yang berstatus PNS

terdiri dari 513 pejabat struktural, 2.166 jabatan fungsional umum dan 3.788 jabatan fungsional tertentu. Berdasarkan golongan komposisi PNS di Kabupaten Rembang adalah golongan IV : 1.780 golongan III : 3.388, golongan II : 1.184, dan golongan I : 110. Untuk kualifikasi pendidikan komposisi PNS adalah tingkat SD-SMA 1.279 orang (21,5 %), D-I s/d D-III 912 orang (14,12%), D-IV 46 orang (0,68%), S1 3.588 orang (58,12%), S2 390 orang (5,58%). Profil PNS tersebut merupakan output proses manajemen kepegawaian yang telah dilaksanakan dan sekaligus sebagai kondisi awal dimana dengan menggunakan sistem manajemen ASN yang baru dilakukan analisis secara terstruktur untuk dapat menentukan kebutuhan ASN, peningkatan kompetensi, pengembangan karir, penilaian kinerja dan purna tugas di masa mendatang.

Secara umum hasil analisis beban kerja yang telah dilakukan, bahwa untuk jabatan fungsional umum mengalami sedikit kelebihan dari kebutuhan standar berdasarkan Permen PAN Nomor 26 Tahun 2011. Jumlah JFU yang ada adalah 2.166 orang dari kebutuhan yang seharusnya 1.572 orang. Kondisi ini merupakan dampak dari pelaksanaan kebijakan pemerintah mengenai pengangkatan tenaga honorer dan pengangkatan sekdes menjadi PNS. Hal ini bukan merupakan hambatan namun melalui tantangan kedepan yang harus dirubah menjadi peluang. Salah satu strateginya adalah mendorong transformasi pegawai kedalam keahlian yang dibutuhkan saat ini untuk mencukupi kebutuhan jabatan berdasarkan analisis beban kerja dan pemenuhan standar kompetensi jabatan. Sedangkan di jabatan fungsional tertentu (data per 30 April 2021) berjumlah 3.783 orang.

BKD Kabupaten Rembang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya melaksanakan program dan kegiatan yang merupakan uraian dari 3 sasaran bidang kepegawaian dan diklat serta 1 sasaran bidang administrasi umum. Disamping itu pelaksanaan program dan kegiatan tersebut juga dalam mencapai indikator kinerja bidang aparatur yang menjadi tugas BKD.

- a. Sasaran 1 : Meningkatnya sarana prasarana dan instrumen dalam mendukung layanan kepegawaian dan diklat

Kinerja sasaran ini dicapai melalui kegiatan : 1) Penyediaan Jasa Surat Menyurat 2) Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik 3) Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor 4) Penyediaan jasa administrasi keuangan 5) Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja 6) Penyediaan alat tulis kantor 7) Penyediaan barang cetakan dan penggandaan 8) Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor 9) Penyediaan peralatan rumah tangga 10) Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan 11) Penyediaan

makanan dan minuman 12) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah 13) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah 14) Penyusunan Pelaporan Keuangan Akhir Tahun 15) Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan 16) Penyusunan Renstra, Renja 17) Penyusunan Dokumen-Dokumen Anggaran 18) Penyusunan Laporan Keuangan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPj), Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) 19) Peningkatan Pelayanan Informasi Kepegawaian

Pada tahun 2017 mencapai nilai kinerja sebesar 99,83,16%, pada tahun 2018 naik menjadi 100,24%

b. Sasaran 2 : Terwujudnya Perencanaan dan Pengembangan karir PNS berbasis kualifikasi dan kompetensi

Kinerja sasaran ini dicapai melalui kegiatan : 1) Peningkatan Keterampilan dan Profesionalisme 2. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD 3) Pendidikan dan Pelatihan struktural bagi PNSD 4) Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNSD 5) Peningkatan Kapasitas Kinerja PNS 6) Analisis Kebutuhan Diklat 7) Penyelenggaraan Upacara Pengambilan Sumpah dan Pelantikan Pejabat Struktural & Fungsional 8) Penyelenggaraan Sidang Baperjakat 9) Seleksi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Kepala Perangkat Daerah (Eselon II/b) 10) Uji Kompetensi Jabatan Struktural 11) Penataan PNS dalam Jabatan Administrasi 12) Penataan PNS dalam jabatan Fungsional 13) Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Tugas Belajar dan Ijin Belajar 14) Seleksi Penerimaan CPNS 15) Pemberian Bantuan Penyelenggaraan Penerimaan Praja IPDN 16) Pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Ijasah bagi PNS 17) Penyelenggaraan Upacara Pengambilan Sumpah Janji PNS 18) Pengurusan KP dan Gaji Berkala PNS 19) Pengadministrasian Pengeluaran Surat Ijin Belajar, Tugas Belajar, Penggunaan Gelar Bagi PNS 20) Pembekalan Teknis Kepegawaian 21) Fasilitasi Pembinaan Karier Jabatan Fungsional 22) Perencanaan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) 22) Pendampingan Pelaporan Harta Kekayaan Pejabat Negara 23) Pengadministrasian SK Pengangkatan CPNS Menjadi PNS

Penetapan formasi harus memperhatikan beberapa hal. Salah satunya adalah menghitung jumlah pegawai yang akan pensiun pada tahun lalu, tahun ini hingga tahun depan. Dalam menyampaikan usulan kebutuhan, untuk pemerintah daerah berdasarkan peta jabatan yang telah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), dan memperhatikan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memasuki batas usia pensiun pada tahun tersebut, rasio jumlah penduduk dengan PNS, luas wilayah, serta

melampirkan surat pernyataan kesediaan anggaran gaji dan latihan dasar (latsar) bagi CPNS.

Untuk alokasi pegawai, pemerintah daerah mendapat 30 persen untuk CPNS, dan 70 persen untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) diprioritaskan untuk memenuhi kebutuhan pegawai di bidang pelayanan dasar pada satuan/unit kerja di daerah terpencil, tertinggal, dan terluar dengan memberi kesempatan kepada pegawai non-PNS yang saat ini masih aktif bekerja secara terus-menerus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Selain itu, setiap instansi dapat mengusulkan kebutuhan jabatan fungsional yang dapat diisi dari P3K dengan memberi kesempatan kepada pegawai non-PNS yang saat ini masih aktif bekerja secara terus-menerus sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Tabel. 2.3

Data ASN Pensiun, Usulan Formasi dan Penetapan Formasi

Tahun	Jumlah PNS Pensiun	Usulan Formasi	Penetapan Formasi
2017	257	null	null
2018	272	365	296
2019	315	957	439
2020	404	-	-
2021	330	961	926

Pada tahun 2017 mencapai nilai kinerja sebesar 103,16%, pada tahun 2018 turun menjadi 83,53% Pada Tahun 2018 Pelaksanaan Kegiatan Penataan PNS dalam Jabatan Administrasi realisasi kinerja 0% karena tidak ada pengajuan, sedangkan dampak dari pelaksanaan kegiatan yang merujuk kepada petunjuk pelaksanaan dari pemerintah adalah capaian output yang tidak sesuai karena kita tidak dapat menentukan dalam perencanaan tahunan dan penganggarnya. Sehingga capaian dan serapan anggaran tidak maksimal. Hal ini disebabkan oleh capaian pada beberapa kegiatan diantaranya penerimaan Praja IPDN, penerbitan SK pengangkatan CPNS dan Kenaikan pangkat. Penerimaan Praja IPDN capaiannya rendah karena proses penerimaan yang terlambat dari kalender akademik sehingga jumlah pendaftar sedikit dan jauh dibawah target. Demikian juga penerbitan SK dimana BKD mengalokasikan anggaran dan target output untuk mengantisipasi perubahan kebijakan pemerintah yang akhirnya tidak terlaksana. Untuk kenaikan pangkat tidak sesuai target karena pemohon dari JFT sedikit.

Kegiatan pada sasaran ini merupakan pusat manajemen kepegawaian yang terdapat di seluruh sasaran. Sesuai dengan regulasi bahwa sidang baperjakat membahas seluruh usulan mengenai pengangkatan dan pemberhentian PNS, kenaikan pangkat, diklat, ijin belajar, tugas belajar, penggunaan gelar dan mutasi. Namun indikator capaian kinerja kegiatan ini adalah pengembangan karir melalui mutasi jabatan.

Terdapat kondisi yang menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja kegiatan ini yaitu kekosongan jabatan di berbagai tingkat eselon sebagaimana dalam tabel :

Tabel 2.4
Formasi Jabatan Struktural

NO	JENJANG ESELON	FORMASI	TERISI	KOSONG 8 Agustus 2019
1	Eselon II.a	1	1	-
2	Eselon II.b	29	26	3
3	Eselon III.a	52	49	3
4	Eselon III.b	87	81	6
5	Eselon IV.a	348	342	6
6	Eselon IV.b	72	68	4
	Jumlah	589	567	22

Dengan kondisi ini secara kuantitatif kinerja dari kegiatan ini sangat rendah karena tidak menyelenggarakan pelantikan jabatan. Capaian rendah ini juga disebabkan dalam perencanaan selalu ditetapkan target output meskipun tidak akan dapat dicapai karena untuk mengantisipasi kebijakan dari pejabat sementara.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang merupakan indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang juga terus dilaksanakan, ditingkatkan dan semakin diperluas objek pengukurannya. Objek pengukuran IPP adalah Seluruh Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Rembang, kecuali:

- a. PNS dengan masa kerja 1 (satu) tahun sebelum BUP (Batas Usia Pensiun);
- b. PNS Tugas Belajar;
- c. PNS yang Mutasi ke luar daerah
- d. CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil)

Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menghasilkan peta tingkat Profesionalitas ASN berdasarkan standar Profesionalitas tertentu yang bermanfaat paling sedikit bagi 3 (tiga) pihak meliputi:

- a. Pegawai ASN;

- b. Instansi Pemerintah; dan
- c. Masyarakat

Variabel indikator yang digunakan untuk penyusunan IP-ASN akan mencakup empat instrumen sebagai berikut:

NO	VARIABEL	PENGUKURAN
1.	KUALIFIKASI	Hasil Penilaian Objektif Potensi Pegawai berdasarkan Pendidikan yang dimiliki
2.	KOMPETENSI	Hasil Penilaian Objektif Potensi Pegawai berdasarkan Pelatihan Diklat Teknis 20 Jam Pelajaran , Pelatihan Diklat Fungsional dan Pelatihan Kepemimpinan serta Workshop/Seminar yang pernah diikuti
3.	KINERJA	Akumulasi Nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan Nilai Perilaku Kerja Pegawai.
4.	INDISIPLINER	Tingkat Pelanggaran Individu dalam OPD

Tabel 2.5
 Profil Indeks Profeionalitas ASN Tahun 2016-2021

Tahun	Jml PNS	Jml Respo nden	%	Dimensi Pengukuran				Nilai	Kategori
				Kualif ikasi (25%)	Kompet ensi (40%)	Kinerja (30%)	Disipl in (5%)		
2017	664	595	89,6%	0.41	0.53	77.27	0	70.66	Sedang
2018	6.721	6.353	94,5 %	11	17	25	5	58	Sangat Rendah
2019	6.651	4.817	72,4%	11,83	35.86	24,82	4,99	77,5	Sedang
2020	6.479	5.657	87,31%	12,21	26,51	25	4,99	61,85	Rendah
2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Sedangkan untuk kegiatan Tugas Belajar dan kediklatan, Profil output kinerja dari kedua kegiatan tersebut diuraikan dalam tabel-tabel berikut:

Tabel 2.6
 Profil Ijin Belajar dan Tugas Belajar 2016-2021

NO	TAHUN	BULAN	JUMLAH USULAN					
			IB	ACC	TB	ACC	PENG. GELAR	ACC
1	2016	April	63	62	1	1	49	46
		Juni	17	16	-	-	13	12

		Agustus	17	17	3	3	8	8
		Desember	77	76	1	1	30	28
2	2017	Pebruari	18	16	1	1	12	11
		Maret	4	4	-	-	1	1
		Juni	64	64	1	1	31	28
		Agustus	4	4	-	-	20	18
		Oktober	15	15	-	-	44	34
3	2018	Pebruari	12	12	-	-	10	8
		Maret	23	22	-	-	9	9
		Mei	17	17	-	-	79	78
		Juni	19	19	-	-	4	3
		Agustus	46	45	1	1	6	6
		Desember	33	33	1	1	32	31
4	2019	Pebruari	34	32	-	-	7	6
		Maret	4	4	-	-	2	1
		Juni	11	11	-	-	20	20
3	2020	Maret	49	49	-	-	52	52
		Juni	18	18	-	-	19	19
		Agustus	6	6	-	-	3	3
		Oktober	15	15	-	-	26	26
		Desember	24	24	-	-	11	11
3	2021	Januari	3	3	-	-	3	3
		Pebruari	8	8	-	-	10	10
		April	18	18	-	-	20	20
		Mei	9	9	-	-	3	-
		September	37	37	1	1	9	-
		November	5	5	-	-	10	-
		JUMLAH	670	661	10	10	543	492

Tabel 2.7
Profil Pendidikan dan Pelatihan 2016-2019

No.	KEGIATAN	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Diklat Fungional Pengiriman	3	9	17	3		
2.	Diklat Prajabatan	-	-	168	16		
	• Gol II			155	5		
	• Gol III			13	11		
	• Pelatihan Dasar				266		
	• Gol II				22		
	• Gol III				244		
3.	Diklat Struktural	20	12	8	3		
	• PIM II	8			1	1	

	• PIM III	11	8	6	2		
	• PIM IV	1	4	2			
4.	Diklat Teknis	262	120	148	71	109	
5.	Diklat Teknis Pengiriman	14	40	68	31		
6.	Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset			40			
7.	Pelatihan Teknis Perencanaan dan Penganggaran			40			
8.	Workshop Manajemen Kearsipan		30				
9.	Bintek dan Ujian Sertifikasi Pengadaan B/J		50				
10.	Bimtek Kearsipan	20					
11.	Diklat Pengelolaan Jaringan komp	20					
12.	diklat sdm pengelola jaringan komputer	20					
13.	diklat pembentukan produk hukum daerah	40					
14.	diklat pengelolaan dana bos	80					
15.	diklat jaminan kematian dan penilaian skp asn	30					
16.	diklat penilaian kinerja dan perhit ak guru	39					

Selama 3 tahun terdapat sekitar 10% lebih PNS yang meningkatkan kualifikasi pendidikannya baik melalui tugas maupun ijin belajar. Hal ini menunjukkan minat yang cukup tinggi dari pegawai untuk meningkatkan kualitas akademiknya untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan untuk diklat, data diatas merupakan kegiatan yang penyelenggaraannya oleh BKD karena masing-masing SKPD dapat menyelenggarakannya.

c. Sasaran 3 : Terwujudnya penilaian kinerja dan perilaku kerja yang terukur demi tercapainya pemberian reward and punishment yang proporsional

Kinerja sasaran ini dicapai melalui 9 kegiatan, yang pada tahun 2017 mencapai nilai kinerja sebesar 106,12%, pada tahun 2018 juga mengalami penurunan nilai kinerja menjadi sebesar 97,12%.

Kegiatan 1) Pemeriksaan Kesehatan PNS; 2)Bimbingan Konseling; 3) Rapat Koordinasi tentang Pelaksanaan Aturan Kepegawaian dan Tertib Administrasi Kepegawaian; 4) Pemberian penghargaan Satya Lencana Karya Satya; 5) Pembinaan Pegawai; 6)Penyelesaian Kasus dan Ijin

Perkawinan/Perceraian PNS merupakan Enam inti kegiatan dari sasaran 3. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai perkembangan regulasi, mekanisme, prosedur manajemen kepegawaian serta menjaga motivasi dalam bekerja. Kemudian dilaksanakan kegiatan pemantauan dan pembinaan untuk meminimalkan pelanggaran. Melalui kegiatan tersebut jumlah pelanggaran disiplin yang terjadi di Kabupaten Rembang sangat sedikit sebagaimana dalam tabel :

Tabel 2.8
Pelanggaran Disiplin PNS Kabupaten Rembang 2016-2021

NO	JENIS PELANGGARAN	TAHUN					
		2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Pidana Korupsi	-	1	3	-	-	-
2	Pidana Umum	-	-	1	1	-	-
3	Tidak Masuk Kerja/Mangkir	5	-	-	-	-	-
4	Asusila	-	1	-	1	-	-
5	Penyalahgunaan Wewenang	-	-	-	-	-	-
6	Partai Politik	-	-	-	-	-	-
7	Kawin Siri/Selingkuh	-	-	-	1	-	-
8	Keterlambatah Tugas Belajar	-	-	-	-	-	-
9	Lain-Lain	-	2	1	1	-	-
	Jumlah	5	2	4	4	-	-

Jenis pelanggaran yang mendominasi selama periode yang lalu adalah tidak masuk kerja / mangkir. Hal ini membuktikan komitmen manajemen kepegawaian untuk tidak mentolelir pelanggaran jam kerja. Hal ini ditujukan untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap aparatur dengan mengurangi bahkan menghilangkan image PNS yang kerja santai, tidak terikat jam kerja dan aturan kedisiplinan yang longgar.

Pelanggaran tersebut diatas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan ringan dan beratnya jenis pelanggaran diberikan sanksi yang sesuai. Untuk kasus pelanggaran yang masuk ke ranah pidana, sanksi yang diberikan setelah vonis pengadilan yang berkekuatan hukum tetap telah dijatuhkan. Berikut ini adalah hukuman yang pernah diberikan terhadap pelanggaran disiplin PNS yang ada.

Tabel 2.9
Hukuman Disiplin Bagi PNS Kabupaten Rembang 2016-2021

		TAHUN
--	--	-------

Jenis Hukuman Disiplin	2016	2017	2018	2019	2020	2021
I. RINGAN						
1. Teguran Lisan	-	1	-	-	-	-
2. Teguran Tertulis	-	1	1	-	1	-
3. Pernyataan Tidak Puas	1	-	-	-	-	-
4. Sanksi Moral secara Terbuka	-	-	-	-	-	1
II. SEDANG						
1. Tunda Kenaikan Gaji Berkala 1 Tahun	-	-	-	-	2	6
2. Tunda Kenaikan Pangkat 1 Tahun	-	-	-	-	-	-
3. Pemberhentian Gaji	-	-	-	-	-	-
4. Turun pangkat 1 Tahun	-	-	-	-	1	-
III. BERAT						
1. Turun Pangkat 3 Tahun	-	-	-	2	3	-
2. Turun Jabatan Setingkat Lebih Rendah	-	1	-	-	-	-
3. Pembebasan dari Jabatan	1	-	-	1	-	-
4. Pemberhentian dengan Hormat	3	-	1	-	-	-
5. Pemberhentian Tidak dengan Hormat	-	-	3	-	-	1
Jumlah	5	3	5	3	7	7

Menurunnya capaian kinerja pada tahun 2018 disebabkan oleh karena Penyelesaian Kasus dan Ijin Perkawinan/Perceraian dan pemeriksaan kesehatan PNS merupakan pelayanan yang diberikan berdasarkan pengajuan dari masing-masing SKPD. Sehingga jika pengajuan lebih sedikit dari target yang ditetapkan maka akan berbengaruh secara kuantitatif terhadap capaian kinerja.

d. Sasaran 4 : Terbangunnya data ASN yang lengkap dan terbaru untuk pengambilan kebijakan

Kinerja sasaran ini dicapai melalui 1 kegiatan yaitu Pembangunan/Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Daerah, yang pada tahun 2017 mencapai nilai kinerja sebesar 100%, pada tahun 2018 juga 100%.

Secara kuantitatif hasil capaian kinerja Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang 2010-2015 dan kinerja anggaran dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. 1

Capaian Indikator Utama Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Rembang Tahun 2016-2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target				Realisasi				Tingkat capaian pada tahunke-			
			2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Meningkatkan Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalisme ASN	angka	null	-	-	-	null	70.66	58	77.5	null	70.66	58	77.5
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	angka	null	-	-	-	null	null	78.92	null	null	null	78.92	null

Tabel 2. 2

Capaian Indikator Utama Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Rembang Tahun 2020-2021

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Tingkat capaian pada tahunke-	
			2020	2021	2020	2021	2020	2021
Meningkatkan Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalisme ASN	angka	80	85	61.86	-	61.86	-
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	angka	98	98	94.45	-	94.45	-

Tabel 2. 3

Capaian Indikator Program Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Rembang Tahun 2016-2019

Program	Indikator Kinerja	Satuan	Target				Realisasi				Tingkat capaian pada tahunke-			
			2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Pelayanan Administrasi Perkantoran	% pemenuhan layanan administrasi perkantoran	%	90	90	90	90	97.59	96.2	93.65	100				
Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	% sarana prasarana aparatur dalam kondisi baik	%	90	90	90	90	91.62	98.58	87.71	96.75				
Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	% pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang dilaksanakan tepat waktu	%	90	90	90	90	96.77	100	98.03	60				
Pendidikan Kedinasan	% kepuasan pengguna alumni diklat	%					92.22		99.96	88.48				
Pembinaan Pengembangan Aparatur	% ASN yang mengikuti kegiatan assessment % jabatan sesuai dengan kompetensi % pelayanan pensiun tepat waktu %kelengkap an dalam penyajian data dan informasi kepeg	%					68.31							
								95.02	98.22	74.48				
							79.17		98.5	93.3				
								92.06		8				
							96.92							
							84.65	93.91	91.21	73.78				
Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	% ASN yang mengikuti diklat % pelaks diklat pegawai sesuai dengan kebutuhan	%					68.31							
								95.1						
							100		98.5	65				
								93.74						

Tabel 2. 4

Capaian Indikator Program Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Rembang Tahun 2020-2021

Program	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Tingkat capaian pada tahunke-	
			2020	2021	2020	2021	2020	2021
Program Perencanaan dan Evaluasi	% ketercapaian perencanaan	%	100	100	95			

Program	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Tingkat capaian pada tahun ke-	
			2020	2021	2020	2021	2020	2021
Kinerja Perangkat Daerah	dan evaluasi kinerja SAKIP							
Program Manajemen Administrasi Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah	% ketercapaian pelayanan umum	%	100	100	98			
Program Peningkatan Keterbukaan Informasi Publik	% Informasi Yang Disampaikan Ke Publik (Formulasi : Jumlah Informasi Yang Disampaikan Publik /Jumlah Informasi Publik Yang Wajib Disampaikan) X 100%	%	100	-				
Program Pelayanan dan Penataan Aparatur	Tingkat kepuasan ASN terhadap administrasi kepegawaian (jumlah PNS yang puas terhadap layanan administrasi kepegawaian dibagi jumlah PNS yang dilayani kali 100 %)	%	95	95	108.75	99.5		
Program Pembinaan kesejahteraan dan informasi kepegawaian	Persentase OPD yang kinerjanya diatas 80% (nilai seluruh OPD yang diatas 80 % dibanding jumlah OPD)	%	75	80	94	83.63		
	Persentase Ketersediaan data informasi kepegawaian (Jumlah data yang tersedia dibagi jumlah data yang harus disediakan kali 100 %)	%	95	95	100	95		

Program	Indikator Kinerja	Satuan	Target		Realisasi		Tingkat capaian pada tahun ke-	
			2020	2021	2020	2021	2020	2021
Program Peningkatan Kapasitas sumberdaya Aparatur pemerintah daerah	Persentase ASN yang memiliki Kompetensi (Jumlah ASN yg ditingkatkan kompetensi dibagi total ASN) x 100 %	%	50	50	38.72	66		
	Prosentase pengembangan karier ASN yang terfasilitasi		10	15	95.79	90.91		

Tabel 2.10
Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2016-2021

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target Renstra Tahun						Realisasi						Rasio (%)					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Tersedianya jasa surat menyurat	Bulan	12	-	12		12	12	12	-	12	12	12		100	-	100	100	100	
2	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12		100	100	100	100	100	
3	Tersedianya Jasa Administrasi Keuangan	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12		100	100	100	100	100	
4	Tersedianya Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Bulan	12	12	12	15	5	5	12	12	12	12	12		100	100	100	100	100	
5	Tersedianya Alat Tulis Kantor	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12		100	100	100	100	100	
6	Tersedianya Barang Cetakan dan Penggandaan	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12		100	100	100	100	100	
7	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12		100	100	100	100	100	
8	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor berupa spanduk	Kali	12	10	12	12	12	12	12	10	12	12	12		100	100	100	100	100	
9	Tersedianya Peralatan Kebersihan	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12		100	100	100	100	100	
10	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12		100	100	100	100	100	
11	Tersedianya a ir minuman harian dan konsumsi rapat	Bulan	12	12	12	55	12	12	12	12	12	12	12		100	100	100	100	100	

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target						Realisasi						Rasio (%)					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
12	Terlaksananya Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Kali	48	48	40	48	48	48	91	72	49	48	48	48	189,58	100	122,5	100	100	
13	Terlaksananya Rapat-Rapat koordinasi dan konsultasi Dalam Daerah	Kali	28	12	54	54	54	54	44	12	48	54	54	54	157,14	100	88,89	100	100	
14	Pengelolaan Administarsi Persuratan	Bulan		12	-	-	-	-		12	-	-	-	-		100	-	-	-	-
15	Pengelolaan Administarsi Persuratan	Dok		57	-	-	-	-		52	-	-	-	-		91,23	-	-	-	-
16	Tersedianya kendaraan dinas roda 4 dan roda 2 (2 mtr, 1 mbl)	Unit	3	2	-	-	-	-	3	2	-	-	-	-	100	100	-	-	-	-
17	Tersedianya Genset (1), AC (2) dan APAR (2)	Unit	5	5	-	-	-	-	5	5	-	-	-	-	100	100	-	-	-	-
18	Tersedianya Kursi (Mebelair)	Unit	15	-	-	-	-	-	15	-	-	-	-	-	100	-	-	-	-	-
19	Tersedianya Catridge, toner serta abonemen jaringan	bulan	-	-	12	12	12	12	-	-	12	12	12	12	-	-	100	-	-	-
20	Terpeliharanya bangunan gedung kantor	Unit	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100	100	100	100	100	100
21	Terpeliharanya kendaraan dinas/ operasional secara rutin/berkala (18 mtr, 4 mbl)	Unit	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	100	100	100	100	100	100
22	Terpeliharanya taman kantor	Unit	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100	100	100	100	100	100

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target						Realisasi						Rasio (%)					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
23	Tercukupinya kebutuhan pakaian seragam kerja (khaki dan batik)	Unit	124	-	-	-	-	-	124	-	-	-	-	-	100	0	0	-	-	-
24	Terlaksananya karnaval dalam rangka memeriahkan HUT Kemerdekaan RI	Bulan	1	1	1	1	-	-	1	1	1	1	-	-	100	100	100	100	-	-
25	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD yang tersedia	Unit	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		100	100	100	100	100	
26	Jumlah dokumen laporan keuangan SKPD yang tersedia	Unit	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		100	100	100	100	100	
27	Jumlah dokumen renstra, renja dan renja perubahan yang tersedia	Unit	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2		100	100	100	100	100	
28	Jumlah dokumen evaluasi renja triwulan SKPD yang tersedia	Unit	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		100	100	100	100	100	
29	Jumlah dokumen RKA, RKAP, DPA dan DPPA yang tersedia	Buku	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6		100	100	100	100	100	
30	Jumlah laporan LKPJ - LPPD SKPD yang tersedia	Orang	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		100	100	100	100	100	

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target						Realisasi						Rasio (%)					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
31	Jumlah Laporan Akuntabilitas kinerja yang tersedia	Buku		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		100	100	100	100	
32	Tersedianya laporan inventarisasi barang milik daerah	Lap	-	1	-	1	1	1	-	1	-	1	1	1	-	100	100	100	100	
33	Jumlah peserta yang lulus tes seleksi CPNS	Orang	240	500	296	932	-	961	0	0	277	409		926	0	0	93,58			
34	Jumlah peserta ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah yang lulus	Orang	150		100	100			105		80	46	20		70		80			
35	Jumlah dokumen perencanaan kepegawaian	SKPD	48	-	48	-	-	-	48	-	48	-	-	-	100	-	100	-	-	
36	Penggunaan data sistem kepegawaian yang aktual untuk pengembangan karir PNS ybs	Paket	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100	100	100	100	100	
37	Jumlah pendampingan dan monitoring (IPDN)	Orang	49	50	50	50	40	30	49	65	2	3			100	100	4			
38	Jumlah PNS yang mengurus pembenahan administrasi SK	Orang	218	-	-	-	-	-	202	-	-	-	-	-	92,66	-	-	-	-	

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target						Realisasi						Rasio (%)					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
39	Jumlah PNS yang ikut sumpah janji	Orang	200	175	150	218			200	150	218	218			100	85,	145,3			
40	Jumlah penerbitan SK perpanjangan masa tugas dan kenaikan penghasilan yang tepat waktu untuk tenaga honorer daerah	Orang	168	168	156	153			164	153	150	153			97,62	91,07	100			
41	Jumlah penerbitan SK pensiun PNS yang tepat waktu	Orang	250	300	340	300			188	324	304				75,20	108	89,41			
42	Jumlah data kepegawaian pejabat struktural dan fungsional	Buku	120	-	-	-			120	-	-				100	-	-			
43	Jumlah PNS yang mengurus kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala	Orang	3000	3000	3000	2700			2391	2640	2369				79,70	88	78,96			
44	Jumlah PNS yang mengurus karis, karsu, karpeg dan taspen	Orang	200	300	300	300			927	164					463,5	54,67				
45	Jumlah PNS yang ikut ijin belajar, tugas belajar dan ijin penggunaan gelar	Orang	500	4	200	200			388	4	283				77,60	100	141,5			
46	Jumlah PNS yang ikut pembekalan teknis kewirausahaan	Orang	130	200	325	300			108	281	230				83,08	140,5	70,76			

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target						Realisasi						Rasio (%)					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
47	Terpasangnya jaringan SAPK	Paket	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	100	-				
48	Tersedianya informasi kepegawaian PNS	Keg	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	100	100				
49	Jumlah PNS yang mengurus jabatan Administrasi			300	100	300				162	0					54,14	0			
50	Jumlah PNS yang mengurus jabatan Fungsional	Orang	500	150	250	300			291	229	218				58,20	152,67	87,2			
51	Jumlah PNS yang ikut peninjauan masa kerja	Orang	3	3	-	-	-	-	0	1					0	33,33				
52	Terverifikasinya pendataan ulang PNS se-Kabupaten Rembang	SKPD	48	48	-	-	-	-	48	48					100	100	50			
53	Jumlah PNS yang mendapat satya lencana karya satya	Orang	35	35	90	100			35	106	99				100	302,86	110			
54	Jumlah PNS yang mengikuti tes psikis	Orang	4	4	4	1			2	2	2				50	50	50			
55	Jumlah PNS yang ikut bimbingan konseling	Orang	10	4	-	-	-	-	4	2					40	50	-			
56	Jumlah kasus dan ijin perkawinan/perceraian PNS yang terselesaikan	Orasng	30	30	30	40			21	9	14				70	91,49	46,66			
57	Jumlah peserta rakor aturan kepegawaian dan tertib administrasi kepegawaian	Orang	276	47	47	120			254	47	47	120			92,03	100	100			

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target						Realisasi						Rasio (%)					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020		2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4						9	10	11	12	13		14	15	16	17	18	
58	Jumlah pelaksanaan pembinaan dan workshop (Pembinaan Pegawai)	Kali	2	2	1280	2			2	2	1184	2			100	100	92,5			
59	Jumlah pengambilan sumpah dan pelantikan pejabat struktural dan fungsional	Kali	2	3	4	5			1	3	3	5			50	100	75			
60	Jumlah sidang baperjakat	Kali	12	12	12	12	12		9	12	12	12	12		75	100	100			
61	Jumlah jabatan tinggi pratama yang diseleksi	Jab	1	-	2	-	-		1	-	1	-	-	-	100	-	50			
62	Jumlah SKPD yang dievaluasi SKP	Orang	48	47	134	48			73	47	134	48			152,08	100	100			
63	Jumlah PNS yang alih tugas	Orang	9	6	-	-	-	-	6	8	-	-	-	-	66,67					
64	Jumlah mahasiswa yang di monitoring dan di evaluasi tugas belajarnya	Orang	3	5	5	3			3	4	2	3			100	80	40			
65	Jumlah pejabat yang mengikuti assesment	Jab	1	57	4	-	-		1	32	4	-	-	-	100	56,14	100			
66	Jumlah pejabat yang dinilai	Jab	6	-		-	-		0	-	-	-	-	-	0	-				
67	Jumlah jabatan pratama yang diisi	Jabm	6	6		-	-		0	8		-	-	-	0	133				

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target						Realisasi						Rasio (%)					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020		2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4						9	10	11	12	13		14	15	16	17	18	
68	Jumlah CPNS yang mengikuti diklat prajabatan	Orang	0	-	168	332			0	-	168	332			0	-	100			
69	Jumlah PNS yang ikut diklat teknis/fungsional	Orang	68	93	50	80			244	129	93	110			358,82	138,71	186			
70	Jumlah bendahara BOS yang mengikuti diklat	Orang	80	-	-	-	-	-	80	-	-	-			100	-				
71	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Struktural	Orang	16	16	9	12			20	12	9	3			125	75	100			
72	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Implementasi PP Jaminan Keselamatan Kerja, Jaminan Kematian dan Penilaian Kinerja ASN (Tugas dan Fungsi)	Orang	30	-	-	-	-	-	30	-					100	-				
73	Tersedianya informasi kebutuhan diklat	Orang	47	47	40	47			47	47	40				100	100	100			
74	Jumlah PNS yang ikut evaluasi diklat	Orang	40	40	-	40			40	80					100	200				
75	Jumlah PNS yang mendapat bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Orang	5	500		3			5	231					100	46,20				

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target						Realisasi								Rasio (%)					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020		2016	2017	2018	2019	2020			
1	2	3	4						9	10	11	12	13		14	15	16	17	18			
76	Jumlah peserta studi orientasi manajemen organisasi	Orang	50	-	-	-	-		50	-					100	-						
77	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Pengelolaan Aset	Orang			80	-	-	-			80						100					

Tabel 2.11
 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2016-2021

No	Kegiatan	Anggaran Pada Tahun Ke-(Rp)						Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-(Rp)					Rasio				
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Penyediaan jasa surat menyurat	3.000.000	-	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.998.000	2.000.000	1.884.400	1.882.700	-	99		100	94	
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	85.000.000	90.000.000	81.000.000	64.100.000	90.000.000	90.000.000	83.820.150	85.516.815	76.830.196	60.927.533	-	99	99	95	95	-
3	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	229.000.000	220.000.000	209.000.000	230.900.000	230.900.000	239.000.000	219.099.900	209.950.000	199.700.000	230.899.550	-	96	95	96	100	-
4	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	20.000.000	18.500.000	11.000.000	14.000.000	8.000.000	14.000.000	19.999.500	18.494.000	9.004.500	7.670.000	-	99	99	82	96	-
5	Penyediaan Alat Tulis Kantor	12.000.000	12.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	12.000.000	12.000.000	9.743.000	9.942.35	-	100	100	99	99	-
6	Penyediaan Barang Cetakn dan Penggandaan	18.500.000	12.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	10.000.000	18.499.800	11.990.825	6.982.000	9.939.200	-	99	99	70	99	-
7	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	15.000.000	5.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.000.000	14.778.500	7.999.500	2.584.300	3.290.000	-	98	100	86	100	-
8	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	3.500.000	9.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	3.500.000	2.000.000	1.993.500	1.968.000	-	100	99	99	98	-
9	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	8.000.000	9.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000	8.000.000	2.995.000	6.992.100	6.982.700	-	100	99	99	99	-
10	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	4.000.000	5.000.000	4.000.000	4.000.000	4.000.000	4.000.000	3.996.000	3.500.000	3.120.000	2.880.000	-	99	70	78	72	-
11	Penyediaan makanan dan minuman	40.000.000	35.000.000	40.000.000	30.000.000	30.000.000	30.000.000	36.330.550	10.000.000	33.419.750	29.927.500	-	91	96	84	100	-
12	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	190.000.000	214.624.000	185.000.000	185.000.000	185.000.000	190.000.000	174.265.130	73.638.252	178.085.671	181.789.501	-	92	98	96	98	-

No	Kegiatan	Anggaran Pada Tahun Ke-(Rp)					2020	Realisasi					Rasio				
		2016	2017	2018	2019	2020		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	7	8	9	10		12	13	14	15	16	17
13	Rapat-Rapat koordinasi dan konsultasi Dalam Daerah	38.500.000	42.500.000	39.800.000	29.000.000	31.000.000	32.000.000	35.995.000	41.928.000	39.663.562	30.958.257	-	93	99	99	100	-
14	Fasilitasi Jasa Olahraga	-	-	-	-	8.400.000	8.400.000	-	-	-	-	-				-	-
15	Pengelolaan Administrasi Persuratan	-	28.000.000	-	-	-	-	-	27.999.660	-	-	-		99		-	-
16	Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	-	15.500.000	-	-			-	15.489.000	-	-	-		99		-	-
17	Pengadaan Perlengkapan Kantor	-	-	-	13.000.000	18.000.000	18.000.000	-	-	-	12.966.200	-				100	-
18	Pengadaan Jaringan Komputer dan Internet	-	-	30.000.000	27.000.000	30.000.000	30.000.000	-	-	24.611.762	25.903.282	-			82	96	-
19	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	5.000.000		20.000.000	2.000.000	4.000.000	4.000.000	5.000.000		16.950.000	1.973.000	-	100		85	99	-
20	Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	390.000.000	250.000.000	-	-	-	-	372.935.950	246.862.000	-	-	-	96	99		-	-
21	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	72.000.000	2.000.000	-	-	-	-	66.900.000	2.000.000	-	-	-	93	100		-	-
22	Pengadaan Mebeleur	10.000.000						10.000.000			-	-	100			-	-
23	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	80.000.000	56.500.000	64.000.000	72.000.000	50.000.000	50.000.000	48.937.441	53.411.535	61.648.803	71.639.287	-	61	95	96	-	-
24	Pemeliharaan rutin/berkala taman	2.500.000	5.000.000	-	-	4.000.000	4.000.000	2.500.000	5.000.000	-	-	-	100	100		-	-
25	Pengadaan Pakaian Khusus Hari-Hari Tertentu	62.700.000	-	-	-	-	-	59.820.000	-	-	-	-	95			-	-
26	Penyelenggaraan Bintel dan Ujian Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	-	135.150.000	-	-	-	-	-	129.671.251	-	-	-	96			-	-
27	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS Daerah	-	-	408.000.000	2.617.392.000	3.000.000.000	3.000.000.000	-	-	405.747.000	2.613.299.627	-		99	-	100	-

No	Kegiatan	Anggaran Pada Tahun Ke-(Rp)					2020	Realisasi					Rasio				
		2016	2017	2018	2019	2020		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	7	8	9	10		12	13	14	15	16	17
28	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah	490.223.000	375.812.000	324.691.000	133.426.500	1.412.000.000	1.412.000.000	486.924.500	352.272.000	311.566.156	132.787.863	-	99	93	96	100	-
29	Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS Daerah	209.877.000	-	204.411.000	-	-	-	199.446.340	-	199.073.000	-	-	95		97	-	-
30	Pelatihan Pimpemdagri	-	-	-	-	110.000.000	110.000.000	-	-	-	-	-				-	-
31	Peningkatan Kapasitas Kinerja PNS	-	-	60.000.000	-	60.000.000	60.000.000	-	-	59.805.000	-	-			99	-	-
32	Analisis Kebutuhan Diklat	70.747.000	50.000.000	11.876.000	14.174.550	50.000.000	50.000.000	66.975.000	44.553.000	11.876.000	14.174.550	-	95	100	70	100	-
33	Seleksi bagi calon Peserta Diklatpim IV	-	113.424.000	-	-	-	-	-	93.696.000	-	-	-		82		-	-
34	Pendidikan dan Pelatihan Teknis	-	-	-	115.782.000	200.000.000	200.000.000	-	-	-	96.150.700	-				83	-
35	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	24.135.000	24.000.000	14.000.000	-	14.000.000	14.000.000	23.710.000	24.000.000	13.500.000	-	-	98	100	96	-	-
36	Penyusunan Pelaporan Keuangan SKPD	13.560.000	13.000.000	9.000.000	9.000.000	9.000.000	9.000.000	12.960.000	13.000.000	9.000.000	9.000.000	-	96	100	100	100	-
37	Monitoring, evaluasi dan pelaporan	47.335.000	50.175.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	46.534.950	50.174.950	15.000.000	14.997.300	-	98	99	100	100	-
38	Penyusunan Renstra, renja	81.640.000	49.175.000	14.000.000	28.000.000	28.000.000	28.000.000	80.890.000	49.175.000	13.500.000	27.100.000	-	99	100	96	97	-
39	Penyusunan Dokumen Anggaran	65.640.000	51.000.000	51.200.000	17.000.000	17.000.000	17.000.000	59.840.000	50.995.000	51.000.000	16.994.000	-	91	99	99	100	-
40	Penyusunan Laporan Keuangan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPj), Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD)	-	-	14.000.000	14.000.000	-	-	-	-	13.400.000	13.500.000	-	-	96	-	96	-

No	Kegiatan	Anggaran Pada Tahun Ke-(Rp)					2020	Realisasi					Rasio				
		2016	2017	2018	2019	2020		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	7	8	9	10		12	13	14	15	16	17
41	Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)	24.135.000	24.000.000	36.000.000	-	-		23.709.900	24.000.000	36.000.000	-	-	98	100	100	-	-
42	Penyusunan Laporan Pengendalian Kegiatan	-	-	-	-	39.000.000	39.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
43	Studi Orientasi Manajemen Organisasi	264.397.000	-	-	-	-	-	259.802.850	-	-	-	-	98	-	-	-	-
44	Inventarisasi Barang Milik Daerah	-	11.176.000	-	-	-	-	-	11.176.000	-	-	-	-	100	-	-	-
45	Peningkatan ketrampilan dan profesionalisme	974.004.000	555.921.000	290.069.000	333.467.950	300.000.000	300.000.000	930.355.459	528.658.951	289.938.628	325.384.739	-	96	95	99	98	-
46	Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan	38.000.000	80.394.000	2.000.000	30.726.000	40.000.000	40.000.000	34.283.400	80.394.000	874.900	24.096.800	-	90	100	44	88	-
47	Pendidikan dan Pelatihan Teknis bagi Pengelola Bantuan Operasional Sekolah (BOS)	360.000.000	-	-	-	-	-	327.284.000	-	-	-	-	91	-	-	-	-
48	Seleksi penerimaan calon PNS	130.000.000	200.000.000	1.345.000.000	1.733.450.000	905.000.000	905.000.000	72.487.103	185.541.377	905.034.159	613.246.649	-	56	93	49	60	-
49	Pembangunan/Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	181.200.000	77.450.000	50.700.000	157.050.000	185.000.000	185.000.000	172.915.200	76.170.000	47.994.000	157.050.000	-	95	99	95	100	-
50	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	25.000.000	40.000.000	155.000.000	63.000.000	50.000.000	50.000.000	25.000.000	40.000.000	154.975.000	61.998.000	-	100	100	99	98	-
51	Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan CPNS Calon Praja IPDN	8.800.000	2.514.000	2.825.000	-	-	-	8.536.055	2.514.000	2.825.000	-	-	97	100	100	-	-
52	Monev Tugas Belajar, Monev Penerimaan IPDN dan Monev STTD	-	-	-	-	30.000.000	30.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
53	Penyusunan Indeks Profesionalitas ASN	-	-	-	-	50.000.000	50.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

54	Pelaksanaan ujian dinas dan ujian penyesuaian ijasah bagi PNS	121.000.000	50.000.000	70.200.000	28.800.000	40.000.000	40.000.000	99.050.550	46.487.400	70.149.446	26.367.200	-	82	93	99	91	-
55	Pengadministrasian SK Pengangkatan CPNS menjadi PNS	17.000.000	-	300.000	4.000.000	30.000.000	30.000.000	17.000.000	-	8.664.400	-	-	100	-	99	0	-
56	Penyelenggaraan upacara pengambilan sumpah janji PNS	25.000.000	27.600.000	11.000.000	200.000	20.000.000	20.000.000	23.824.000	27.424.500	10.199.200	0	-	95	99	93	0	-
57	Penataan administrasi tenaga kontrak	6.000.000	8.500.000	9.000.000	9.000.000	9.000.000	9.000.000	6.000.000	8.167.000	9.000.000	8.982.080	-	100	96	100	99	-
58	Pengurusan SK Pensiun PNS	120.000.000	130.000.000	101.912.000	60.000.000	75.000.000	75.000.000	199.689.100	126.709.500	100.325.900	57.330.562	-	100	97	98	95	-
No	Kegiatan	Anggaran Pada Tahun Ke-(Rp)						Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-(Rp)					Rasio				
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
59	Penyelenggaraan upacara pengambilan sumpah dan pelantikan pejabat struktural dan fungsional	200.000.000	103.800.000	120.000.000	90.000.000	111.000.000	111.000.000	130.941.700	63.281.500	47.132.100	88.159.103	-	65	45	26	98	-
60	Penyelenggaraan sidang baperjakat	255.800.000	334.200.000	316.965.000	121.600.000	-	-	254.219.500	325.174.000	315.970.000	103.600.000	-	99	97	99	100	-
61	Inventarisasi jabatan struktural dan fungsional	25.000.000	40.000.000	-	-	-	-	24.900.000	39.736.000	-	-	-	99	99		-	-
62	Pemberian penghargaan satya lencana karya satya	29.000.000	11.960.000	45.000.000	8.000.000	50.000.000	50.000.000	28.417.000	11.543.000	44.200.000	7.753.000	-	99	99	99	97	-
63	Pemeriksaan kesehatan PNS	12.000.000	7.000.000	10.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	4.271.900	4.928.500	3.035.550	1.874.575	-	35	70	31	37-	-
64	Bimbingan Konseling	2.500.000						2.117.750			-	-	85			-	-
65	Pengurusan Kenaikan Pangkat dan gaji berkala PNS	348.600.000	350.000.000	120.000.000	105.000.000	125.000.000	125.000.000	344.794.100	331.116.300	118.613.900	101.706.008	-	99	95	99	97	-
66	Pengadministrasian Karis,Karsu, Karpeg dan Kartu Taspen	27.000.000	25.000.000	20.000.000	20.000.000	28.000.000	28.000.000	26.755.200	22.878.000	19.553.000	19.165.000	-	99	78	98	95	-

67	Penyelesaian Kasus dan ijin perkawinan/perceraian	275.800.000	412.500.000	370.450.000	226.000.000	267.300.000	450.000.000	256.155.093	410.735.341	360.738.305	266.212.653	-	93	99	97	99	-
68	Rapat Koordinasi tentang pelaksanaan aturan kepegawaian dan tertib administrasi kepegawaian	35.000.000	25.000.000	25.000.000	25.000.000	30.000.000	30.000.000	34.277.900	24.770.000	18.430.000	18.834.800	-	98	99	74	75-	-
69	Pembinaan Pegawai	81.000.000	15.000.000	42.800.000	20.000.000	30.000.000	30.000.000	80.008.500	83.362.000	42.507.000	27.933.000	-	98	98	99	99	-
70	Pengadministrasian Pengeluaran Surat Ijin Belajar, Tugas Belajar, Penggunaan Gelar bagi PNS	69.200.000	45.000.000	69.200.000	63.000.000	-	-	62.954.250	55.015.900	45.910.120	61.998.000	-	91	100	89	100-	-
71	Pembekalan Teknis Kepegawaian	25.000.000	55.000.000	34.000.000	34.000.000	55.000.000	55.000.000	24.186.400	54.801.000	32.550.000	33.422.000	-	96	99	96	-98	-
No	Kegiatan	Anggaran Pada Tahun Ke-(Rp)						Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-(Rp)					Rasio				
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
72	Peningkatan Pelayanan Informasi Kepegawaian	25.000.000		68.000.000	51.900.000	20.000.000	20.000.000	24.100.500		66.012.500	-	-	96		97	98	-
73	Pemasangan Jaringan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian	40.000.000	25.000.000	-	-	-	-	36.757.320	22.283.900	-	-	-				-	-
74	Fasilitasi Pembinaan Karier Jabatan Fungsional	90.600.000	95.000.000	35.000.000	35.000.000	55.000.000	55.000.000	87.018.300	89.919.600	32.292.400	31.738.995	-	96	95	92	90	-
75	Perencanaan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)	-	-	57.480.000	-	-	-	-	-	57.365.000	-	-			100	-	-
76	Fasilitasi Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian	-	-	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	-	-	7.435.000	16.898.898-	-	37		84	-	-
77	Fasilitasi Peninjauan Masa Kerja	6.600.000	5.000.000	-	-	30.000.000	30.000.000	6.595.400	4.745.100	-	-	-	100	96		-	-
78	Perencanaan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Administrator di Lingkungan		642.925.000	-	-	-	-	-	618.706.600	-	-	-		97		-	-

	Pemerintah Kab. Rembang																	
79	Uji Kompetensi Jabatan Struktural	-	305.000.000	49.853.000	1.000.000	-	-	-	-	48.097.900	-	-		99		-	-	
80	Penataan PNS dalam jabatan Administrasi	-	25.000.000	26.260.000	23.000.000	30.000.000	30.000.000	-	21.926.300	24.862.600	21.331.961	-		88	90	92	-	
81	Penataan PNS dalam jabatan Fungsional	-	25.000.000	22.000.000	12.000.000	30.000.000	30.000.000	-	20.438.300	19.800.800	9.315.675	-		82	90	77	-	
82	Penyusunan Pertimbangan Pengembangan Karir PNS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				-	-	
83	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Tugas Belajar dan Ijin Belajar	22.670.000	10.000.000	2.495.000	11.200.000	-	-	20.333.150	9.984.000	2.495.000	11.198.461	-	90	99	100	100	-	
84	Seleksi Pejabat Tinggi Pratama Kepala Perangkat Daerah (eselon II/b)	625.000.000	343.288.000		268.750.000	-	-	612.374.500	337.342.800	-	46.177.617		98	98		17	-	
85	Evaluasi Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai	-	62.500.000	5.000.000	12.000.000	-	-	-	61.929.000	4.175.000	5.555.000			99	83	46	-	
No	Kegiatan	Anggaran Pada Tahun Ke-(Rp)							Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-(Rp)					Rasio				
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
86	Fasilitasi Pengurusan Pembayaran Pensiun bagi PNS Purna Tugas	-	-	48.000.000	48.000.000	48.000.000	48.000.000	-	-	41.150.000	-	-				-	-	
87	Pendampingan Pelaporan Harta Kekayaan Pejabat Negara	-	123.500.000	42.050.000	42.050.000	45.000.000	45.000.000	-	118.312.528	39.742.768	-	-				-	-	
88	Pengendalian Penilaian Angka Kredit	-	-	10.000.000	10.000.000	-	-	-	-	8.789.200	-	-				-	-	
89	Pengadministrasian Ijin Belajar, Tugas Belajar dan Penggunaan Gelar bagi PNS	-	-	37.000.000	-	-	-	-	-	36.999.600	-	-				-	-	
90	Penyebaran Informasi Publik dan Fasilitasi Pers	60.000.000	85.000.000	-	-	-	-	59.465.000	81.240.000	-	-	-				-	-	

91	Pengelolaan Pencatatan Kehadiran PNS secara Elektronik (Fingerprint)	-	-	-	75.000.000	75.000.000	75.000.000	-	-	-	-	-				-	-
92	Fasilitasi dan Pembinaan Korps Profesi Pegawai ASN	-	-	-	120.000.000	120.000.000	120.000.000	-	-	-	-	-				-	-
93	Penyusunan Formasi	37.500.000	-	-	75.000.000	60.000.000	60.000.000	37.458.250	-	-	-	-				-	-
94	Fasilitasi Pendataan Ulang PNS secara Elektronik (ePUPNS)	35.000.000	-	-	-	-	-	32.800.000	-	-	-	-				-	-
95	Monev SKP	84.259.000	-	-	-	-	-	79.847.350	-	-	-	-				-	-
96	Pengelolaan Pelaporan SKP	-	-	-	-	15.000.000	15.000.000	-	-	-	-	-				-	-
97	Pengadministrasian Pengalihan PNS	50.000.000	-	-	-	-	-	22.233.300	-	-	-	-				-	-
98	Tes Assesment Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemkab Rembang	97.023.000	-	-	-	-	-	71.288.600	-	-	-	-				-	-
No	Kegiatan	Anggaran Pada Tahun Ke-(Rp)						Realisasi Anggaran Pada Tahun Ke-(Rp)					Rasio				
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
99	Seleksi Mutasi Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Kepala Perangkat Daerah (Es. II/b)	121.500.000	-	-	-	-	-	60.205.600	-	-	-	-				-	-
100	Seleksi Pengisian Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Kepala Perangkat Daerah (Es. II/b)	51.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				-	-

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD

Keberadaan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme menjadi tuntutan dalam proses pembangunan. Hal ini bukan hanya menjadi kebutuhan dalam rangka mewujudkan tujuan nasional tetapi juga menjawab tantangan dinamika pembangunan baik nasional, regional maupun global. Negara yang terdiri dari kesatuan daerah provinsi dan kabupaten, harus berdaya saing untuk dapat bertahan atau bahkan menjadi pemenang dalam persaingan tersebut. Oleh karena itu, kita harus mempunyai keunggulan dalam hal daya saing yang dilihat dari pembangunan bidang infrastruktur dan sumber daya alam, kondisi makro ekonomi dan kualitas sumber daya manusia. Jika kita melihat, bahwa ASN bukan merupakan variabel langsung penentu daya saing wilayah. Namun lebih jauh kita cermati, bahwa untuk mewujudkannya diperlukan suatu instrumen dalam tata kelola pemerintahan yang berfungsi sebagai perumus dan pelaksana kebijakan publik serta pelayanan publik dimana tugas ini diemban oleh ASN. Dengan kedudukan yang sangat strategis tersebut, maka manajemen ASN menjadi sebuah diferensiasi dalam tata kelola pemerintahan yang harus dilaksanakan secara profesional, agar dapat memberikan output yang berkualitas dalam mewujudkan *good governance*.

Manajemen ASN secara nasional merupakan satu kesatuan sistem dimana berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pemegang kekuasaan tertinggi adalah Presiden yang meliputi kebijakan, pembinaan profesi dan manajemen ASN. Sebagian kewenangan tersebut kemudian didelegasikan kepada kementerian dan lembaga negara serta didelegasikan hingga ke daerah. Kewenangan pembinaan ASN dapat didelegasikan kepada menteri, pimpinan lembaga non kementerian, setjen kementerian, gubernur, dan bupati. Sedangkan kewenangan pembinaan manajemen ASN dapat didelegasikan kepada setjen lembaga, sekda provinsi, dan sekda kabupaten/kota. Untuk manajemen ASN di pemerintah dan pemerintah daerah dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 jo Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah, manajemen ASN secara nomenklatur menjadi satu bagian dengan pendidikan dan pelatihan merupakan fungsi penunjang yang dilaksanakan badan daerah. Secara kelembagaan, pelaksanaan manajemen ASN di tingkat daerah tidak banyak perubahan dalam tupoksi perangkat daerah di bidang kepegawaian

dan diklat dari peraturan sebelumnya. Namun secara substansi manajemen terjadi perubahan yang fundamental terhadap aspek-aspek manajemen ASN. Perubahan tersebut adalah penerapan sistem merit dalam manajemen ASN yaitu perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Penerapan sistem ini meliputi seluruh proses dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan karir hingga pemberhentian baik untuk manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Perubahan ini tentunya dalam kerangka reformasi birokrasi yang harus didukung seluruh elemen pemerintah dimulai dari pusat hingga daerah khususnya bidang kepegawaian dan diklat.

Kondisi sumber daya aparatur Kabupaten Rembang masih akan berubah mengingat diberlakukannya Undang-Undang 23 Tahun 2014 jo Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah, beberapa kewenangan ada yang ditarik ke provinsi dan pemerintah pusat. Penarikan kewenangan ini tentunya diikuti dengan pengalihan status kepegawaian dari daerah ke provinsi dan pusat. Kondisi ini berdampak sangat signifikan terhadap manajemen ASN di daerah karena dengan struktur berbeda maka beban kerja akan berubah yang berpengaruh kepada kebutuhan jabatan ASN. Kondisi tersebut merupakan salah satu contoh dinamika disamping perubahan kondisi yang akan terjadi sebagai dampak pelaksanaan kebijakan pelaksanaan dari UU ASN. Kondisi ini harus diantisipasi oleh manajemen ASN di daerah agar tidak menjadi potensi masalah di masa yang akan datang.

Dinamika manajemen ASN melalui peraturan perundangan yang baru telah merubah banyak hal. Disamping hal-hal yang fundamental sebagaimana dijelaskan diatas, salah satu aspek penting dalam manajemen ASN yang juga telah diamanatkan dalam peraturan perundangan adalah pengelolaan data. Dengan data yang akurat kebijakan yang diambil akan tepat sasaran. Sistem merit dalam manajemen ASN memuat banyak parameter yang harus dipertimbangkan dalam setiap tahap. Setiap tahap tersebut akan menghasilkan data dan informasi yang berguna dalam pengambilan kebijakan secara umum maupun menentukan langkah-langkah yang harus dilaksanakan pada tahapan selanjutnya. Pemanfaatan teknologi informasi mau tidak mau menjadi keharusan karena data yang dapat diakses secara cepat (*real time*), jangkauan akses yang luas, dan terbaru (*up to date*) merupakan kebutuhan proses manajemen. Oleh

karena itu mengembangkan sistem informasi manajemen ASN secara elektronik merupakan agenda wajib bagi pengelola kepegawaian dan diklat di daerah dalam kerangka *e-government*.

Melaksanakan manajemen ASN yang dilaksanakan secara terstruktur yang memenuhi asas-asas sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundangan merupakan proses yang kompleks. Diperlukan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dengan berbagai pihak baik secara vertikal dengan pemerintah dan provinsi maupun horizontal dengan *stakeholder* di daerah. Selain itu pemetaan arah kebijakan dan aspirasi juga diperlukan agar penetapan tahapan pembangunan manajemen ASN sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien.

Sebagaimana telah diuraikan diatas, bahwa perubahan regulasi baik di bidang kepegawaian ataupun bidang pemerintahan berdampak cukup besar terhadap sistem pemerintahan secara umum maupun manajemen ASN. Perubahan ini berdampak pada tugas pemerintah kabupaten dalam kerangka sistem pemerintahan nasional yang mau tidak mau merubah struktur organisasi pemerintah daerah. Dinamika ini memunculkan tantangan baru dalam pelaksanaan tugas fungsi penunjang bidang kepegawaian dan diklat diantaranya :

1. Pencapaian indikator profesionalitas aparatur
2. Manajemen ASN yang terdiri dari manajemen PNS dan PPPK
3. Pengelolaan manajemen ASN berbasis teknologi informasi
4. Ketersediaan Anggaran Diklat untuk menghadapi tuntutan peningkatan kompetensi
5. Pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan
6. Pengalihan Status Kepegawaian
7. Rekrutmen Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II) melalui seleksi terbuka

Untuk menghadapi tantangan tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang melihat terdapat potensi atau peluang dalam melaksanakan tupoksinya. Peluang tersebut diantaranya :

1. Kebijakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan satu pintu yang berdampak pada dukungan APBD
2. Dengan peraturan pelaksanaan susunan organisai perangkat daerah yang baru, kelembagaan diklat dapat ditingkatkan sehingga kapasitas penyelenggaraan diklat juga meningkat.
3. Integrasi sistem informasi kepegawaian secara nasional
4. Kebijakan peningkatan kesejahteraan berbasis kinerja akan meningkatkan motivasi untuk berprestasi dalam bekerja.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Paradigma tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) sudah sejak lama dirintis dan dalam jangka waktu tersebut dinamika penataan pemerintahan dalam berbagai aspek terus berlanjut. Salah satunya adalah agenda reformasi birokrasi yang telah dimulai sejak tahun 2004. Melalui agenda ini birokrasi mengalami transformasi baik kedudukan, tugas dan peran. Secara umum dapat dikatakan bahwa dahulu pemerintah merupakan satu-satunya aktor dalam pembangunan, namun sekarang telah berubah dimana kesuksesan pembangunan merupakan tanggung jawab bersama dalam berbagi peran antara pemerintah, swasta dan masyarakat. Proses ini secara otomatis juga berpengaruh kepada arah kebijakan pembangunan aparatur dimana profesionalisme menjadi isu yang utama.

Kebijakan pembangunan aparatur merupakan salah satu elemen dalam agenda reformasi birokrasi yang bertujuan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Hal ini menjadi sasaran pokok dalam RPJPD Kabupaten Rembang point 4 huruf a yang berbunyi : “Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan pelayanan publik dan profesionalisme aparatur”. Selanjutnya dalam tahapan RPJMD III pembangunan sumber daya aparatur diarahkan pada peningkatan kompetensi untuk mendukung peningkatan pelayanan publik yang meliputi aspek peningkatan layanan melalui *e-government*, pelayanan publik berdasarkan SPM, peningkatan partisipasi masyarakat dan peningkatan kerjasama dan promosi daerah. Sejalan dengan itu profesionalisme aparatur juga merupakan salah satu indikator pembangunan nasional dalam RPJMN 2020-2024 Bidang Polhukhamkam dan transformasi pelayanan publik isu strategis selama 5 tahun ke depan. Pertama, terkait dengan profesionalitas ASN, data Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menunjukkan bahwa dari 34 Kementerian, baru 6 Kementerian yang menerapkan sistem merit dengan sangat baik. Selanjutnya, hirarki eselonisasi saat ini terdiri dari 5 level membuat proses pengambilan keputusan tidak efisien, sehingga perlu penyederhanaan eselonisasi serta perluasan jabatan fungsional dengan keahlian dan kompetensi yang semakin spesifik. Dari sisi kompetensi, jumlah tenaga spesialis di lingkungan ASN masih kurang, serta rendahnya kompetensi dan tingkat pendidikan ASN, terutama di luar Jawa. Dari sisi distribusi, persebaran ASN dengan keahlian tertentu/fungsional belum berbasiskan sektor unggulan kewilayahan. Selain

itu, masih terdapat intervensi politik terutama dari Kepala Daerah dalam pengelolaan kepegawaian. Dari sisi kesejahteraan, perlu terus diupayakan perbaikan sistem kesejahteraan ASN dan pensiunan ASN. Dari aspek regulasi, perlu percepatan penerbitan peraturan pelaksana UU No.5/2014 tentang ASN.

Kebijakan pemerintah dan pemerintah daerah dalam dokumen perencanaan pembangunan diatas dapat dilihat bahwa kerangka kebijakan bidang aparatur memiliki keterkaitan yang sistematis. Hal ini merupakan potensi yang harus dikelola dengan baik agar dalam pencapaian untuk mewujudkan kondisi yang diinginkan bisa terealisasi secara efektif dan efisien. Selanjutnya untuk menjaga konsistensi kebijakan pembangunan khususnya bidang aparatur, diperlukan kajian yang lebih komprehensif mengenai kebijakan sektor pelaksana teknis secara berjenjang agar tidak terjadi gap atau bahkan friksi dalam implementasinya.

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tupoksi BKD

Permasalahan yang ada pada penyelenggaraan tugas menyusun dan melaksanakan kebijakan di bidang kepegawaian dan pelatihan adalah :

1. Sekretariat
 1. Minimnya sarana transportasi untuk operasional
 2. Gedung BKD termasuk cagar budaya yang harus dilindungi dengan kondisi yang kurang layak
 3. Sarana dan prasarana kantor sudah usang
 4. Ketersediaan data sebagai bahan perencanaan dan penganggaran belum lengkap
 5. Belum optimalnya pengelolaan arsip
2. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai
 - a. Belum ada standar formasi
 - b. Belum ada standar kebutuhan untuk Tugas belajar
 - c. Diklat yang diselenggarakan belum berbasis kompetensi
 - d. Belum ada data kediklatan
 - e. Belum ada standar pengembangan karir pegawai
 - f. Pelaksanaan evaluasi diklat belum menyeluruh
 - g. Belum lengkapnya sarana dan prasarana diklat
3. Bidang Mutasi
 1. Perbedaan pemahaman ASN terhadap manajemen ASN
 2. Belum adanya standar pelayanan administrasi mutasi pegawai
 3. Pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan
4. Bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Informasi Kepegawaian

1. Rendahnya pemahaman pengelola kepegawaian perangkat daerah terhadap regulasi yang ada
2. Belum adanya mekanisme pengelolaan arsip, pengolahan, penyimpanan dan penyajian data dan informasi kepegawaian baik secara manual maupun elektronik dengan memanfaatkan program SIMPEG dalam rangka peningkatan pelayanan publik
3. Belum meratanya pelaksanaan PP 53 tahun 2010
4. Belum adanya kesesuaian produk hukum daerah tentang penilaian kinerja dengan peraturan perundangan
5. Kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja PNS

3.2 Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Seiring dengan proses suksesi kepemimpinan daerah, maka dengan terpilihnya Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Rembang periode pembangunan jangka menengah dimulai. Dalam dokumen RPJMD 2021-2026 berikut ini adalah visi, misi dan program unggulan Bupati dan Wakil Bupati :

VISI

Rembang Gemilang 2026

Penjabaran visi tersebut sebagai berikut:

Rembang Gemilang menggambarkan suatu semangat mewujudkan masyarakat Kabupaten Rembang yang sejahtera dari segi ekonomi, melalui pembangunan pertanian dan industri, serta rasa aman dan tentram dalam kehidupan bermasyarakat dengan proteksi jaminan sosial yang baik dan mendapatkan pelayanan birokrasi yang prima, pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan berkembangnya kehidupan demokrasi, dan saling tenggang rasa yang ditopang dengan pemberdayaan masyarakat desa yang lebih mandiri

GEMILANG dapat dimaknai sebagai **GEMati**, **gampIL** dan **gamblANG**

Gemati adalah terwujudnya Rembang yang ngopeni dan ngayomi warganya untuk mencapai terwujudnya masyarakat yang sehat, terdidik, memiliki kemampuan ekonomi memadai sehingga dapat mengembangkan kehidupan sosial dan spiritualnya.

Gampil adalah pembangunan kapasitas sumberdaya manusia dan penanganan secara optimal potensi sumber daya alam yang menempatkan prinsip gampil atau mudah diakses masyarakat.

Gamblang adalah terwujudnya tatanan birokrasi yang mampu mendukung peningkatan pelayanan dan kehidupan sosial yang didasari atas prinsip yang transparan, terukur dan akuntabel.

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan strategis internal dan eksternal. Rumusan misi yang ditetapkan sebagai berikut:

1. **Mengembangkan profesionalisasi, modernisasi organisasi dan tata kerja birokrasi**

Pemerintah Kabupaten Rembang meningkatkan sumber daya aparatur yang profesional dan pelayanan prima melalui smart government yang terintegrasi untuk mewujudkan tata kelola dan tata pamong pemerintahan daerah yang efektif, efisien, komunikatif, dan terus melakukan peningkatan kinerja birokrasi melalui inovasi dan adopsi teknologi yang terpadu.

2. **Mengembangkan sumber daya manusia yang semakin berkualitas dan terproteksi dalam jaminan sosial**

Pemerintah Kabupaten Rembang berkomitmen memberikan kemudahan serta menjamin terselenggaranya pelayanan pendidikan dan kesehatan yang bermutu, adil dan merata.

3. **Membangun infrastruktur dan ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan berkualitas dan berkeadilan**

Pemerintah Kabupaten Rembang berkomitmen untuk meningkatkan pembangunan infrastruktur secara sinergis dan terintegrasi dengan mengutamakan pemenuhan kebutuhan dasar sesuai daya dukung lingkungan serta berwawasan lingkungan. Selain itu, mendorong kesejahteraan masyarakat yang merata dan berkeadilan melalui pertumbuhan ekonomi yang berbasis pada sektor unggulan daerah, seperti, pertanian, perikanan, perdagangan dan pariwisata.

4. **Mengembangkan Kemandirian Desa berbasis Potensi Lokal**

Pemerintah Kabupaten Rembang berkomitmen untuk mewujudkan peningkatan desa maju dan mandiri diantaranya melalui pengelolaan keuangan desa dan peningkatan pendapatan desa.

Misi tersebut kemudian diuraikan kedalam tujuan dan sasaran yang mengarah pada indikator sektor yang nantinya akan dilaksanakan oleh perangkat daerah pengampu urusan. Secara umum keseluruhan sasaran

yang ingin dicapai dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan pembangunan sumber daya aparatur khususnya dalam peningkatan kompetensi ASN. Belum optimalnya implementasi manajemen ASN dengan indikator Indeks Merit Sistem.

Salah satu isu pokok yang harus segera dibenahi untuk mewujudkan pembangunan daerah yang baik adalah peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan. Hal inilah yang menjadi fokus utama dari misi 1 dalam RPJMD Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026. Sebagaimana diketahui birokrasi menjadi tumpuan utama bagi daerah dalam mewujudkan kinerja pelayanan publik yang baik serta pembangunan daerah. Oleh karenanya dibutuhkan sistem dan sumber daya yang mumpuni untuk dapat meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan. Pengembangan sistem merit menjadi kebutuhan yang harus dilaksanakan demi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang berkualitas.

Pelaksanaan sistem merit di Kabupaten Rembang masih perlu untuk dikembangkan lagi. Beberapa kendala masih dihadapi adalah kecenderungan terbatasnya sistem mutasi dan rotasi pegawai. Rekrutmen calon aparatur sipil negara juga perlu menjadi perhatian mengingat adanya kondisi pandemi Covid-19 sehingga diperlukan sistem perekrutan dengan memperhatikan protokol kesehatan. Disamping itu di era teknologi saat ini, dituntut keterbukaan dan transparansi informasi serta komunikasi dalam membangun dan menjaga kepercayaan publik (public trust) sebagai bentuk pelayanan publik yang prima.

Oleh karenanya sebagai upaya untuk menjawab isu strategis tersebut, maka pemerintah Kabupaten Rembang menetapkan tujuan yaitu “Terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih”. Upaya pencapaian tujuan ini didukung melalui pelaksanaan sasaran yaitu Meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja pemerintahan serta Meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Adapun strategi dan arah kebijakan untuk mewujudkan tujuan serta sasaran yang pertama adalah :

Strategi :

1. Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas kinerja pemerintahan melalui penguatan implementasi manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan profesionalisme SDM pelayanan publik.

Arah Kebijakan :

- 1. Menerapkan manajemen talenta ASN dan meningkatkan sistem merit ASN
- 2. Menyusun dan melaksanakan kebijakan tata kelola satu data

Strategi dan arah kebijakan tersebut diuraikan kedalam program unggulan sebagai berikut :

- 1. Program kepegawaian daerah
- 2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara eksplisit strategi dan arah kebijakan tersebut tidak melingkupi tupoksi BKD Kabupaten Rembang. Arah dan kebijakan tersebut jika dikomparasikan capaian kinerja RPJMN 2020-2024 pembangunan bidang aparatur tidak melingkupi tugas bidang kepegawaian dan diklat. Namun BKD tetap berkontribusi terhadap tahapan reformasi birokrasi dimana pada periode ini akan diintensifkan dengan membentuk tim penasihat dari kalangan akademisi. Dalam kerangka reformasi birokrasi BKD berperan pada area perubahan sumber daya aparatur. Dengan demikian kerangka reformasi birokrasi dapat dijadikan sebagai acuan tambahan dalam menentukan isu strategis bidang kepegawaian dan diklat.

Untuk mewujudkan visi misi Bapak Bupati dan Wakil Bupati diperlukan sinkronisasi layanan di BKD yang terkait. Dalam melaksanakan layanan tersebut sebagaimana diuraikan pada sub bab 3.1 terdapat permasalahan dalam usaha pencapaiannya yang tentunya akan mempengaruhi capaian visi misi kepala daerah. Oleh karena itu diidentifikasi faktor pendorong dan penghambat yang nantinya akan dirumuskan menjadi isu strategis rencana pembangunan di bidang aparatur. Berikut ini adalah keterkaitan visi misi dengan permasalahan layanan BKD serta faktor penghambat dan pendorong :

Tabel 3.1
Keterkaitan Visi Misi KDH dengan Permasalahan Layanan BKD

Visi: “Terwujudnya Rembang Gemilang 2026”				
No	Visi Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 1 : Mengembangkan Profesionalisasi, Modernisasi	1. Minimnya sarana transportasi untuk	1. Pelaksanaan diklat ASN belum berdasarkan	1. Adanya Kebijakan Diklat satu pintu yang berdampak pada

	Organisasi dan Tata Kerja Birokrasi	operasional 2. Gedung BKD termasuk cagar budaya yang harus dilindungi dengan kondisi yang kurang layak 3. Sarana dan prasarana kantor sudah usang 4. Ketersediaan data sebagai bahan perencanaan dan penganggaran belum lengkap 5. Belum optimalnya pengelolaan arsip 6. Belum ada standar formasi 7. Belum ada standar kebutuhan untuk Tugas belajar 8. Diklat yang diselenggarakan belum berbasis kompetensi 9. Belum ada data kediklatan 10. Belum standar pengembangan karir pegawai 11. Pelaksanaan evaluasi diklat belum menyeluruh 12. Belum lengkapnya sarana dan prasarana diklat 13. Perbedaan pemahaman ASN	kebutuhan 2. Kurang optimalnya monitoring dan evaluasi kinerja pegawai 3. Kebijakan teknis pemerintah tentang penilaian kinerja masih belum optimal 4. Kelembagaan diklat yang masih setingkat eselon IV 5. Belum tersedianya jabatan fungsional widyaiswara 6. Belum adanya sistem pengelolaan data dan informasi kepegawaian dan diklat 7. Belum adanya kebijakan yang mewajibkan untuk mengikuti diklat sesuai dengan kompetensi jabatan. 8. Belum adanya kebijakan mengenai standar layanan administrasi kepegawaian di pemerintah provinsi dan pusat 9. Belum adanya assessment center untuk	dukungan APBD untuk peningkatan kompetensi 2. Adanya kerjasama dengan akademisi untuk menyelenggarakan diklat teknis fungsional 3. Adanya koordinasi dan komunikasi yang intensif dengan pemerintah provinsi dan pusat dalam layanan kepegawaian dan diklat. 4. Adanya kerjasama dengan lembaga assessment ASN
--	-------------------------------------	---	--	--

		terhadap manajemen ASN 14. Belum adanya standar pelayanan administrasi mutasi pegawai 15. Rendahnya pemahaman pengelola kepegawaian perangkat daerah terhadap regulasi yang ada 16. Intensitas koordinasi pengelolaan kepegawaian masih kurang 17. Belum tersedianya data pegawai yang up to date 18. Belum adanya mekanisme pengelolaan arsip, pengolahan, penyimpanan dan penyajian data dan informasi kepegawaian baik secara manual maupun elektronik dengan memanfaatkan program SIMPEG dalam rangka peningkatan pelayanan publik; 19. Belum meratanya pelaksanaan PP 53 tahun 2010	mengetahui potensi pengembangan karir yang ada di ASN	
--	--	---	--	--

		20. Belum adanya kesesuaian produk hukum daerah tentang penilaian kinerja dengan peraturan perundangan 21. Kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja PNS		
--	--	--	--	--

3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra PD Provinsi

Pelaksanaan fungsi penunjang bidang kepegawaian dan diklat oleh BKD Rembang tentunya merupakan satu kesatuan sistem secara nasional dengan pemerintah provinsi maupun pusat. Untuk menjaga keselarasan dalam kerangka pembangunan nasional maka sudah semestinya penyusunan Renstra BKD Kabupaten Rembang memperhatikan dokumen sejenis di tingkat provinsi dan pemerintah pusat. Di pemerintah pusat bidang kepegawaian dan diklat berdasarkan UU ASN dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara dan Lembaga Administrasi Negara. Sedangkan di tingkat Provinsi dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah.

a. Renstra BKN

Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional. Pada Pasal 47 UU 5/2014 disebutkan bahwa fungsi BKN adalah: (1) pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN; (2) penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan (3) penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Apabila diilustrasikan dengan bangunan berpilar, maka bangunan BKN ini disokong oleh 4 (empat) pilar, yaitu: (1) pembinaan; (2) pelayanan; dan (3) pengelolaan; (4) pengawasan dan pengendalian. Keempat pilar tersebut

merupakan ekstraksi dari tugas dan fungsi BKN sebagaimana disebutkan didalam UU 5/2014.

Pilar *pertama* adalah **pembinaan**. Menurut Widjaja (1986:15), pembinaan adalah segala usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan¹. Sedangkan menurut Poerwadarminta (1987:182), pembinaan adalah upaya yang dilakukan secara sadar, terencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan subjek dengan tindakan pengarah dan pengawasan untuk mencapai tujuan².

Pilar *kedua* adalah **pelayanan**. Menurut Tjiptono (2008:2)³, pelayanan (*service*) merefleksikan proses yang mencakup penyampaian produk utama, interaksi personal, kinerja, serta pengalaman layanan. Selain itu, pelayanan dapat pula dipandang sebagai sebuah sistem yang terdiri atas 2 (dua) komponen utama, yaitu: (i) *service operation* yang kerap kali tidak tampak keberadaannya oleh pelanggan (*back office*); dan (ii) *service delivery* yang biasanya tampak diketahui pelanggan (*front office*). Pelayanan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 47 UU No.5/2014 mencakup: pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, dan pensiun.

Pilar *ketiga* adalah **pengelolaan**. Pengelolaan dalam hal ini adalah tata kelola yang mencakup: pengelolaan SDM, anggaran, data dan informasi, aset, pelaksanaan program dan kegiatan, serta pengelolaan lainnya. Tanpa ada pengelolaan yang baik, maka BKN sebagai organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya serta menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan.

Pilar *keempat* adalah **pengawasan dan pengendalian**. Dalam rangka menjamin pelaksanaan manajemen ASN sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) yang berlaku, sesuai pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Presiden memberikan sebagian kewenangannya kepada BKN untuk mengawasi dan mengendalikan implementasi NSPK manajemen ASN. Pengawasan dan pengendalian ini menjadi salah satu bagian penting bagi BKN dalam menyelenggarakan manajemen ASN di seluruh instansi pemerintah

b. Renstra LAN

LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN. LAN mendapatkan delegasi kekuasaan Presiden berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan Manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN.

Kerangka kebijakan pembangunan nasional sama dengan BKN karena masih dalam satu rumpun yaitu pembangunan bidang aparatur. Berdasarkan kerangka kebijakan tersebut LAN menetapkan beberapa arah kebijakan dimana ada 1 yang dapat dijadikan acuan BKD Kabupaten Rembang yaitu : Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme ASN.

Sesuai dengan kewenangannya, bahwa LAN menetapkan standar penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan baik secara kelembagaan, kurikulum, widyaiswara dan fasilitas. Standar ini tentunya mendorong pada terbentuknya kualitas output yang sama meski dilaksanakan secara otonom. Dalam rangka peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN terdapat masalah layanan BKD dimana Belum adanya rekrutmen diklat berdasarkan kompetensi. Hal ini dikarenakan belum adanya mekanisme analisis kebutuhan diklat yang berdasarkan pada standar kompetensi. Faktor pendorong dari permasalahan ini adalah adanya kebijakan penyelenggaraan diklat satu pintu oleh BKD Rembang.

c. Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah

BKD Provinsi Jawa Tengah merupakan pelaksana fungsi penunjang kepegawaian di pemerintah provinsi. Tahun Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah adalah 2018-2023. Diliihat dari tahun penyusunan renstra tersebut masih mengacu pada RPJMN. Meskipun demikian sasaran jangka menengah yang ingin dicapai BKD Provinsi Jawa Tengah tetap dapat dijadikan acuan bagi BKD Kabupaten Rembang. Dalam Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah disebutkan bahwa sasaran yang ingin dicapai adalah :

- a) Distribusi Penempatan PNS dalam jabatan (Sesuai Kualifikasi dan Kompetensi)
 - b) Pengembangan layanan Kepegawaian yang cepat dan terintegrasi
- Strategi yang diambil oleh BKD Provinsi Jawa Tengah untuk mewujudkan sasaran tersebut yakni :
1. Perencanaan kebutuhan pegawai dengan mempertimbangkan pegawai yang ada dan yang akan pensiun dalam lima tahun;
 2. Pengadaan pegawai yang transparan dan kompetitif, baik dari jalur CPNS, PPPK dan juga dari PNS mutasi dari instansi lain;
 3. Pengembangan karier melalui manajemen talenta;
 4. Promosi, Mutasi dan Rotasi secara objektif dan transparan;
 5. Manajemen kinerja secara terukur;

6. Penggajian, penghargaan dan promosi berdasarkan penilaian kinerja dan penegakan disiplin dan kode etik serta kode perilaku pegawai ASN;
7. Perlindungan dan pemberian kemudahan serta layanan dalam pelaksanaan tugas ASN;
8. Penyediaan system pendukung untuk peningkatan kualitas layanan kepegawaian.

Faktor-faktor penghambat dan pendorong dari permasalahan layanan BKD Rembang dalam rangka berkontribusi terhadap pencapaian sasaran tersebut adalah :

Tabel 3.2
 Faktor Penghambat dan Pendorong Terhadap Sasaran Jangka Menengah
 BKD Provinsi Jateng 2018-2023

No	Sasaran	Permasalahan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Distribusi Penempatan PNS dalam jabatan (Sesuai Kualifikasi dan Kompetensi)	Belum adanya pola karir	Belum adanya kebijakan pola karir PNS	Regulasi baru mengenai ASN
		Belum optimalnya koordinasi mutasi pegawai	Mutasi Pegawai merupakan kebijakan PPK	Komitmen PD Provinsi dan Pemerintah
		Belum adanya standar kompetensi ASN	Belum ada standar penilaian kinerja yang operasional	Fleksibilitas pengembangan indikator dan parameter penilaian kinerja
2	Pengembangan layanan Kepegawaian yang cepat dan terintegrasi	Adanya perbedaan pemahaman aturan kedisiplinan pegawai	Belum adanya monev pembinaan pegawai	Adanya dukungan kebijakan
		Belum Optimalnya sistem informasi manajemen kepegawaian	Belum optimalnya pemeliharaan Sistem Informasi Kepegawaian	– Adanya Kebijakan. – Adanya SDM bidang IT
		Akses informasi layanan yang terbatas	Belum adanya SOP pelayanan kepegawaian	Adanya dukungan sarana dan prasarana informasi

d. Renstra Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah merupakan pelaksana fungsi penunjang diklat di pemerintah provinsi. Sama dengan BKD provinsi jangka waktu Renstra mengacu pada dokumen perencanaan periode 2015-2020.

- a) Terwujudnya penyelenggaraan diklat berbasis kompetensi
- b) Terwujudnya Sarana dan Prasarana utama serta pendukung diklat yang memadai
- c) Terwujudnya layanan administrasi serta unit layanan informasi dan promosi tentang penyelenggaraan diklat
- d) Terwujudnya fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di Provinsi serta Kabupaten/Kota
- e) Terwujudnya pengembangan dan pengendalian mutu diklat
- f) Terwujudnya rumusan kebijakan teknis bidang Kediklatan
- g) Terwujudnya kualitas dan profesionalitas SDM Kediklatan
- h) Tersedianya anggaran Diklat yang memadai

Untuk point b, f dan h merupakan sasaran yang bersifat internal Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah sehingga kontribusi BKD Rembang tidak berpengaruh signifikan terhadap capaiannya. Faktor pendorong dan penghambat atas permasalahan layanan pada pencapaian sasaran tersebut adalah :

Tabel 3.3
Faktor Penghambat dan Pendorong Terhadap Sasaran Jangka Menengah
Badan Diklat BKD Provinsi Jateng 2018-2023

No	Sasaran	Permasalahan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Terwujudnya penyelenggaraan Diklat berbasis kompetensi	Belum optimalnya pemetaan kebutuhan diklat	Belum adanya mekanisme analisis kebutuhan diklat	Memaksimalkan fasilitas yang dimiliki oleh pemerintah kabupaten Rembang
2	Terwujudnya layanan administrasi serta unit layanan informasi dan promosi tentang penyelenggaraan diklat	Belum optimalnya respon PD terhadap informasi kediklatan	Belum adanya sarana untuk memberikan informasi dan promosi	Mencari alternatif diklat yang diselenggarakan oleh lembaga terkait dengan sumber biaya dari APBN dan APBD Provinsi
3	Terwujudnya pengembangan dan pengendalian mutu diklat	Belum optimalnya kelembagaan penyelenggara	Kelembagaan Diklat yang setingkat eselon IV	Regulasi Baru Tentang Pemerintahan Daerah

		diklat		
4	Terwujudnya fasilitasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di Provinsi/Kabupaten/Kota	Belum optimalnya koodinasi perencanaan diklat	Belum adanya mekanisme perencanaan diklat terintegrasi	Dukungan anggaran untuk pengiriman diklat PNS ke Provinsi
5	Terwujudnya kualitas dan profesionalitas SDM Kediklatan	Kurangnya SDM kediklatan	Moratorium Penerimaan PNS	Peningkatan kapasitas PNS

3.4 Telaahan RTRW dan KLHS

Rencanan Tata Ruang Wilayah adalah arahan kebijakan dan strategi pemanfaatan ruang wilayah di suatu daerah. Dokumen ini merupakan pedoman bagi penyusunan perencanaan pembangunan jangka panjang dan jangka menengah yang termasuk di dalamnya adalah rencana strategis perangkat daerah. Perlunya penelaahan RTRW adalah untuk menyelaraskan dan menyerasikan rencana yang disusun dengan koridor pemanfaatan ruang yang ada. Proses tersebut merupakan sebuah keharusan agar pembangunan tepat sasaran dalam memaksimalkan potensi wilayah dan menyiapkan sumber daya manusia sebagai pengelola.

Kajian Lingkungan Hidup Strategis KLHS disusun untuk mengevaluasi dampak lingkungan dan aspek berkelanjutan pembangunan sebagai akibat suatu kebijakan, rencana atau program pembangunan. KLHS adalah sebuah bentuk tindakan strategik dalam menuntun, mengarahkan, dan menjamin efek negatif terhadap lingkungan dan keberlanjutan dipertimbangkan dalam KRP tata ruang. KLHS bisa menentukan substansi RTRW, bisa memperkaya proses penyusunan dan evaluasi keputusan, bisa dimanfaatkan sebagai instrumen metodologis pelengkap (komplementer) atau tambahan (*suplementer*) dari penjabaran RTRW.

Berdasarkan telaahan dokumen RTRW Kabupaten Rembang bahwa pemanfaatan ruang tidak melingkupi pengelolaan SDM aparatur hanya mengatur hak kewajiban dan peran serta masyarakat. Meskipun demikian dokumen RTRW merupakan suatu kebijakan dan strategi daerah yang harus dikelola oleh SDM yang berkualitas baik itu masyarakat maupun aparturnya. Kuncinya adalah pola hubungan antar elemen dalam konsep *good governance* yang difasilitasi pemerintah harus dikelola secara seimbang dalam berbagi peran. Untuk mendukung hal tersebut, program pembangunan bidang aparatur disiapkan ke arah profesionalisme dengan mengembangkan kompetensi sektor pada bidang-bidang sesuai dengan arahan rencana pemanfaatan ruang wilayah Kabupaten Rembang. Sedangkan berdasarkan KLHS bahwa pembangunan bidang aparatur tidak secara langsung dan signifikan menimbulkan dampak negatif lingkungan sehingga program dan kegiatan yang ada dapat dilaksanakan seiring sejalan.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Menentukan isu strategis merupakan hal yang paling utama dalam menyusun rencana strategis. Isu strategis merupakan titik awal dalam melaksanakan pembangunan dimana identifikasinya melalui proses telaah

beberapa dokumen sebagaimana diuraikan diatas. Proses tersebut diharapkan dapat menghasilkan isu strategis yang benar-benar melekat pada karakter tupoksi organisasi. Selanjutnya dapat ditentukan *outcome* yang akan diraih yang tentunya akan mempengaruhi capaian kinerja daerah dalam RPJMD. Berangkat dari titik inilah akan ditentukan secara rinci arahan dan tahapan dalam melaksanakan program kegiatan.

Berdasarkan telaahan beberapa dokumen tersebut dihasilkan identifikasi permasalahan secara menyeluruh terhadap pembangunan bidang aparatur. Dari permasalahan tersebut dikelompokkan yang identik, serumpun atau lingkup yang sama. Kemudian setelah mengelompok maka dipilih permasalahan utama dengan cara memilih yang bersifat umum serta mencakup permasalahan yang lain. Dari proses pembahasan maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang menentukan isu-isu strategis sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kompetensi Aparatur Sipil Negara.,
2. Belum optimalnya Keterisian jabatan, Formasi ASN dan Pola Pengembangan Karir ASN
3. Belum optimalnya Pengembangan Sumber Daya Aparatur

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Garis kebijakan daerah yang diuraikan dari Visi dan Misi Kepala Bapak Bupati dan Wakil Bupati terpilih merupakan gambaran mengenai kondisi yang akan dicapai serta langkah-langkah dalam rangka mencapainya. Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya bahwa arah pembangunan di Kabupaten Rembang bidang aparatur adalah Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja pemerintahan. Arah ini yang nantinya didekomposit menjadi tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan sehingga menjadi indikator operasional. Pencapaian indikator tersebut diwujudkan melalui program dan kegiatan selama lima tahun kedepan.

4.1 Tujuan dan Sasaran

Menetapkan tujuan dan sasaran menengah BKD Kabupaten Rembang tentunya mengakomodasi tujuan dan sasaran pembangunan bidang aparatur nasional, provinsi dan kebijakan daerah dalam visi misi kepala daerah. Telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai arah kebijakan yang ada. Arah kebijakan nasional dilihat dalam RPJMN dan Renstra BKN, serta Renstra LAN 2020-2024 dimana sasaran utamanya adalah profesionalitas ASN. Profesionalitas tersebut jika dilihat dari ukurannya merupakan indikator dampak dimana tersusun atas 4 variabel yaitu kompetensi, kinerja, kompensasi, dan disiplin. Model tersebut digunakan untuk mensintesa seluruh indikator output dalam manajemen ASN yang muaranya adalah menghasilkan pegawai ASN yang profesional. Masing-masing variabel merupakan indikator dekomposit yang dapat menjadi patokan dalam mengarahkan kinerja BKD Kabupaten Rembang dalam melaksanakan kegiatan.

Sedangkan secara eksplisit profesionalitas belum menjadi indikator di provinsi namun secara parsial arah kebijakannya sudah menuju kepada pencapaian variabel pembentuknya. Demikian halnya pada uraian visi misi kepala daerah dimana pembangunan aparatur sasaran utamanya adalah profesionalisme dan peningkatan kompetensi aparatur untuk meningkatkan pelayanan publik. Berdasarkan telaahan sasaran pada masing-masing dokumen perencanaan yang ada, BKD menetapkan tujuan jangka menengah pembangunan bidang aparatur yang meliputi :

Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja pemerintahan

Setelah ditetapkan tujuan jangka menengah, selanjutnya dari tujuan tersebut ditetapkan sasaran jangka menengah BKD Rembang. Menetapkan

sasaran adalah dengan membuat statemen kondisi yang akan dicapai dari pernyataan aktifitas yang ada pada tujuan. Berdasarkan tujuan yang ada maka sasaran jangka menengah dari BKD Kabupaten Rembang adalah :

Meningkatnya Profesionalisme ASN

Statemen tersebut diatas tentunya memerlukan sebuah ukuran kuantitatif yang berfungsi sebagai indikator capaian sasaran. Berdasarkan hasil kajian BKD Kabupaten Rembang merumuskan indikator sasaran sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
BKD Kabupaten Rembang 2021-2026

Tujuan	Sasaran	INDIKATOR SASARAN	Satuan	KINERJA TUJUAN/SASARAN						
				Realisasi		Target				
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	6	7	8	9	10
Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN		Indeks Merit Sistem	Angka	NA	NA	185	190	195	200	205
	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Angka	61.85	62	62.5	63	63.5	64	64.5

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Rumusan strategi merupakan pernyataan-pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai serta selanjutnya dijabarkan dalam serangkaian kebijakan. Perlunya merumuskan strategi dan kebijakan karena dalam melaksanakan tugas fungsi akan menghadapi kondisi yang sangat heterogen. Kondisi tersebut meliputi kepentingan *stakeholder* dan segmentasi pengguna layanan kepegawaian. Selain itu tuntutan adanya inovasi pelayanan agar dapat berdaya saing serta prinsip pembangunan efektif dan efisien juga merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan. Langkah yang lazim dilaksanakan adalah memaksimalkan keterbatasan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil yang realistis.

Untuk merumuskan strategi dan kebijakan harus menjaga kesinambungan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sebagaimana telah ditetapkan diatas bahwa mengakomodasi kebijakan pembangunan di bidang aparatur terdapat 1 tujuan dan 1 sasaran. Tujuan dan sasaran tersebut sudah ditetapkan dengan mempertimbangkan aspek kecukupan kebutuhan internal dan manajemen ASN secara umum. Kebutuhan internal adalah bidang sasaran tugas kesekretariatan dalam mendukung layanan publik yang ada di BKD Rembang. Kemudian dalam manajemen ASN dibagi menjadi 5 sasaran yang melingkupi tahapan manajemen ASN yang terdiri dari 14 point dalam undang undang ASN. Pembagian menjadi 5 sasaran dengan mengelompokkan aspek manajemen ASN menjadi perencanaan dan rekrutmen, pengembangan karir, penilaian kinerja, pembinaan kepegawaian ditambah satu aspek sistem informasi kepegawaian yang juga diamanatkan oleh undang undang. Pengelompokan ini juga mengarahkan pada pencapaian variabel pembentuk dari profesionalitas aparatur sebagaimana telah diuraikan diatas. Berangkat dari pemikiran tersebut maka BKD Kabupaten Rembang telah merumuskan strategi dan kebijakan yang tersaji dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.1
Uraian Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan

VISI	MISI	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Rembang Gemilang 2026	Mengembangkan profesionalisasi, modernisasi organisasi dan tata kerja birokrasi	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja pemerintahan	Indeks Merit Sistem	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Pembentukan SDM yng tangguh melalui : - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian - Mutasi dan promosi - Pengembangan Kompetensi ASN - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur - Pengembangan Kompetnsi Tehnis - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1. Melaksanakan pendampingan pengurusan administrasi kepegawaian termasuk kenaikan jenjang, pangkat, masa kerja dan pension 2. Melaksanakan penilaian atas SKP ASN secara komprehensif dan melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala 3. Membangun dan mengembangkan sistem informasi kepegawian 4. Melaksanakan Anjab dan ABK dengan mengacu pada kebijakan pembangunan daerah 5. Melaksanakan AKD dalam merencanakan diklat bagi ASN 6. Menyusun <i>talent pool</i> sebagai acuan penilaian kompetensi 7. Melaksanakan evaluasi pasca diklat

BAB VI

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

Tahapan selanjutnya pada bab ini adalah operasionalisasi apa yang ada pada tujuan hingga kebijakan ke dalam program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif. Operasionalisasi merupakan langkah terstruktur yang dapat menjaga korelasi antara kebijakan dengan aktifitas pengerahan sumber daya dalam rangka mencapai output dan outcome yang diinginkan. Tahapan ini pada dasarnya dapat dilakukan dengan hanya memilih program dan kegiatan yang ada dalam Permendagri No. 13 Tahun 2006 jo Permendagri No. 59 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Dalam lampirannya terdapat standar nomenklatur dan kode rekening dari program dan kegiatan. Namun peraturan tersebut tetap memberikan peluang inovasi dalam perencanaan pembangunan di daerah dengan menambahkan nomenklatur program dan kegiatan beserta indikatornya.

Oleh karena itu, maka menyusun program hingga pendanaan indikatif diperlukan interpretasi dari kebijakan dan menerjemahkannya dengan menyusun indikator yang dapat didasarkan pada kajian akademis / penelitian maupun informasi empirik tanpa melanggar peraturan yang ada. Ketika ada program dan kegiatan yang tidak tercantum maka masih dimungkinkan untuk disesuaikan karena dalam peraturan tersebut memberikan kesempatan untuk menambah program dan kegiatan yang baru. Selain itu, penambahan kegiatan baru dapat dijadikan indikator bahwa proses perencanaan pembangunan mencerminkan dinamika pemerintahan yang aspiratif dan inovatif.

Sebagai perwujudan dari beberapa strategi dan arah kebijakan dalam rangka mencapai tujuan strategis, maka langkah operasionalnya harus dituangkan ke dalam program dan kegiatan indikatif yang mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memperhatikan dan mempertimbangkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

Adapun rincian program dan kegiatan yang mendukung fungsi penunjang urusan Pemerintahan utamanya perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan tahun 2021 – 2026 adalah sebagai berikut :

I. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 - b. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD

- c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
- 2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - b. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
 - c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD
- 3. Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - b. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - c. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 - d. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - e. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - f. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - g. Penyediaan Bahan/Material
 - h. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- 4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - c. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - d. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
- 5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan
 - a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
 - b. Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
- 6. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
 - a. Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu
 - b. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan

II. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH

- 1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
 - a. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN.
 - b. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - c. Fasilitasi Lembaga Profesi ASN
 - d. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - e. Pengelolaan Data Kepegawaian
- 2. Mutasi dan Promosi ASN
 - a. Pengelolaan Mutasi ASN
 - b. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - c. Pengelolaan Promosi ASN
- 3. Pengembangan Kompetensi ASN

- a. Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN
 - b. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - c. Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
 - 4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - a. Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - b. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 - c. Pembinaan Disiplin ASN
 - d. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
- III. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**
- 1. Pengembangan Kompetensi Teknis
 - a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis penyelenggara urusan pemerintahan konkuren
 - b. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi penyelenggara perangkat daerah penunjang
 - 2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
 - a. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
 - b. Pelatihan Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Fungsional bagi ASN

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Indikator Kinerja
BKD Rembang 2021-2026

SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR
Meningkatnya profesionalitas ASN	1. Pogram penunjang urusan pemerintahan daerah/ kab/ kota		1. Nilai SAKIP OPD 2. Nilai Kepuasan Pelayanan Kepegawaian
		1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah indikator kinerja yang selaras dengan dokumen perencanaan
		2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran
		3. Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran
		4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran

		5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	Persentase Sarana Prasarana aparatur dalam kondisi baik
		6. Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya	Jumlah ASN yang mengikuti kegiatan Sosialisasi
	2. Program Kepegawaian Daerah		1. % Pemenuhan kebutuhan ASN 2. % Tingkat ketersediaan data dan informasi kepegawaian 3. % Tingkat penyelesaian layanan administrasi kepegawaian 4. % Tingkat pemenuhan kekosongan jabatan ASN sesuai kompetensi 5. % Tingkat disiplin kerja ASN 6. % PNS yang sudah dinilai kompetensinya
		1. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah usulan formasi dan peserta yang lolos seleksi penerimaan Jumlah PNS yang didampingi dalam pengurusan pension Persentase ketersediaan data kepegawaian
		2. Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah ASN yang mutasi dan promosi
		3. Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti diklat kedinasan
		4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang dievaluasi SKP dan kinerjanya
	3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		% ASN yang melaksanakan diklat sesuai kebutuhan
		1. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah pejabat eselon II, III dan IV yang mengikuti pelatihan kepemimpinan (Diklatpim) Jumlah CPNS yang mengikuti pelatihan dasar

		2. Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis
--	--	-----------------------------------	---

e. Pendanaan Indikatif

Pendanaan indikatif merupakan proses penyusunan program dan kegiatan dengan menentukan besaran anggaran yang berasal dari pemerintah/daerah selama 5 tahun kedepan. Kerangka pendanaan ini merupakan proyeksi kemampuan anggaran untuk pembangunan bidang aparatur yang merupakan bagian dari pembangunan daerah secara utuh. Pembangunan bidang aparatur secara luas dapat, diartikan tidak hanya program dan kegiatan yang diselenggarakan oleh BKD saja. Sesuai tupoksi yang diselenggarakan oleh BKD adalah aspek manajemen ASN dari keseluruhan sistem kepegawaian yang ada.

Sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya, bahwa untuk mewujudkan aparatur yang profesional dan berkompetensi di bidangnya maka aspek yang berkontribusi dominan untuk mencapainya adalah peningkatan kapasitas/kompetensi aparatur. Tidak ada ukuran ideal anggaran peningkatan kompetensi bagi aparatur sipil negara karena kemampuan daerah berbeda-beda.Namun harus ada alokasi diklat untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan karena tuntutan perkembangan zaman membutuhkan inovasi layanan yang sesuai agar terus dapat melayani masyarakat dengan baik. Pada periode Renstra 2016-2021 rata-rata anggaran diklat adalah 0,3% dari APBD. Namun angka ini belum termasuk anggaran peningkatan kapasitas yang masih dialokasikan di masing-masing perangkat daerah.

Untuk efisiensi dan efektifitas anggaran peningkatan kapasitas maka untuk 5 tahun kedepan seluruh anggaran disatukan pengelolaannya di BKD. Hal ini juga dimaksudkan untuk memudahkan proses evaluasi dampak pendidikan dan pelatihan sebagai informasi untuk pengembangan karir PNS yang bersangkutan. Dengan adanya kebijakan tesebut maka BKD menyusun pendanaan indikatif 5 tahun mendatang adalah sebagai berikut :

Tabel 6.2

Rencana Program Kegiatan dan Pendanaan

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang 2021-2026

NO	URUSAN /PROGRAM/ KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME)	Sat ua n	KONDISI KINERJA PADA AWAL RENSTRA		CAPAIAN KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra
		TARGET 2022					TARGET 2023		TARGET 2024		TARGET 2025		TARGET 2026				
						2020	2021	TARGE T	Rp	TARGE T	Rp	TARGE T	Rp	TARGE T	Rp	TARGE T	
1	2		3		4				5	7	8	9	10	12	13	14	15
1	BADAN KEPEGA WAIAN DAERAH																
1.	Program penunjang urusan pemerintahan daerah/ kab/ kota							5.958.000		5.958.000		5.958.000		5.958.000		5.958.000	
			Nilai SAKIP OPD	%	68.14	68	69		69		70		70		71		71%
			Indeks Kepuasan Masyarakat Kepegawaian (IKM)	%	98	98	98		98		98		98		98		98%

	Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah	Jumlah dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang disusun	%	80	85	85		85		90		90		90		100
		Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah dok anggaran yang disusun	%	80	85	85		85		90		90		90		100
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	%	80	85	85		85		90		90		90		100
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Dokumen pelaporan keuangan dengan kualitas baik terkait pelayanan pembayaran gaji dan tunjangan ASN	%	100	100	100		100		100		100		100		100
		Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah administrasi keuangan yang tersedia	%	100	100	100		100		100		100		100		100
		Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Dokumen pelaporan keuangan dengan kualitas baik	%	100	100	100		100		100		100		100		100

	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	%	100	100	100		100		100		100		100		100
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	%	100	100	100		100		100		100		100		100
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	%	100	100	100		100		100		100		100		100
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Penyediaan Bahan Logistik Kantor	%	100	100	100		100		100		100		100		100
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	%	100	100	100		100		100		100		100		100
		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	%	100	100	100		100		100		100		100		100
		Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Penyediaan Bahan/Material	%	100	100	100		100		100		100		100		100

		Penyelenggara n Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Penyelenggara n Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	%	100	100	100		100		100		100		100		100
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	jumlah jasa surat menyurat yang tersedia	%	100	100	100		100		100		100		100		100
		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	jumlah tagihan rekening yang terbayar	%	100	100	100		100		100		100		100		100
		Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran	%	100	100	100		100		100		100		100		100
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran	%	100	100	100		100		100		100		100		100
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	%	100	100	100		100		100		100		100		100

//		Pemeliharaan/R ehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Pemeliharaan/R ehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	%	100	100	100		100		100		100		100		100
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Pengadaan Pakaian Khusus Hari-hari Tertentu	Jumlah pakaian batik yang tercukupi	%	100	100	100		100		100		100		100		100
		Sosialisasi Peraturan Perundang- undangan	Jumlah ASN yang mengikuti kegiatan sosialisasi	%	100	100	100		100		100		100		100		100

	Program Kepegawaian Daerah		1. % Pemenuhan kebutuhan ASN 2. % Tingkat ketersediaan data dan informasi kepegawaian 3. % Tingkat penyelesaian layanan administrasi kepegawaian 4. % Tingkat pemenuhan kekosongan jabatan struktural 5. % Tingkat disiplin kerja ASN 6. % PNS yang sudah dinilai kompetensin ya	%		46%	47%	5.621.250. 000	48%	2.250.000	49%	2.250.0 00	50%	2.250.000	60%	2.250.000	
						100%	100%		100%		100%		100%		100%		
						100%	100%		100%		100%		100%		100%		
						80%	80%		80%		80%		80%		80%		
						99%	99%		99%		99%		99%		99%		
						61%	62%		63%		64%		65%		66%		
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah usulan formasi dan peserta yang lolos seleksi penerimaan Jumlah PNS yang didampingi dalam pengurusan pensiun	ang ka		1100 orang	1000 orang	3.150.000. 000	1000 orang	3.500.000. 000	1000 orang	3.500.0 00.000	1000 orang	3.500.000.00 0	1000 orang	3.500.000.000	

			Terselenggara ya fasilitasi dan pembinaan korp profesi		50 OPD	50 OPD	50 OPD	457.500.0 00	50 OPD	500.000.0 00	50 OPD	500.00 0.000	50 OPD	500.000.000	50 OPD	500.000.000	
			Jumlah modul simpeg dan pemutakhiran data kepegawaian		118 unit kerja	118 unit kerja	118 unit kerja		118 unit kerja		118 unit kerja		118 unit kerja		118 unit kerja		
			Jumlah PNS yg mengusulkan kelengkapan administrasi kepegawaian		48 unit kerja	48 unit kerja	48 unit kerja		48 unit kerja		48 unit kerja		48 unit kerja		48 unit kerja		
					969 orang	969 orang	969 orang		969 orang		969 orang		969 orang		969 orang		
		Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah ASN yang mutasi dan promosi	ang ka		2.550 orang 12 dok 6x keg	500 orang 3 dok 2x keg	611.000.0 00	500 orang 3 dok 2x keg	730.000.0 00	500 orang 3 dok 2x keg		500 orang 3 dok 2x keg		500 orang 3 dok 2x keg		
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah kasus ijin perkawinan yg terselesaikan Jumlah ASN yang dievaluasi SKP dan kinerjanya	ang ka		30 orang	20 orang		10 orang		10 orang		10 orang		10 orang		
						48 unit kerja	48 unit kerja		48 unit kerja		48 unit kerja		48 unit kerja		48 unit kerja		
		Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yg mengajukan ijin belajar, tugas belajar dan penggunaan gelar, monitoring tugas belajar, pendampingan selekti IPDN	ang ka		631 orang	631 orang		1207 orang		1183 orang		1132 orang		531 orang		

			dan penghitungan IPP														
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		% ASN yang melaksanakan diklat sesuai kebutuhan	ang ka	97.35%	98%	98%	10.003.58 9.000	98%	10.003.58 9.000	98%	10.003. 589.00 0	98%	10.003.589.0 00	98%	10.003.589.000	
		Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti diklat tehnis	ang ka		202 orang	100 orang		100 orang		100 orang		100 orang		100 orang		
		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah pejabat eselon II, III dan IV yang mengikuti pelatihan kepemimpinan (Diklatpim) Jumlah CPNS yang mengikuti pelatihan dasar			1 orang	17 orang		17 orang		18 orang		25 orang		23 orang		
						325 orang	412 orang		1090 orang		1063 orang		1007 orang		408 orang		

BAB VII
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Profesionalisme merupakan *impact* dari manajemen ASN dimana hal tersebut merupakan sasaran dalam RPJMD yang menjadi salah satu penunjang utama dalam pelayanan publik. Untuk mewujudkannya banyak hal yang harus dilakukan karena manajemen ASN mempunyai cakupan yang luas. Untuk menentukan indikator yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD, maka harus dipilih yang mempunyai cakupan luas dan berdampak simultan sehingga dapat berpengaruh pada aspek-aspek lain.

Berdasarkan proses penentuan sasaran dan strategi secara teknis dalam hal manajemen ASN dalam program dan kegiatan BKD, maka indikator yang dipilih dalam rangka berkontribusi terhadap capaian tujuan dan sasaran RPJMD adalah sebagai berikut :

Tabel 7.1
Indikator Tujuan BKD Yang Mengacu Pada Indikator RPJMD
Kabupaten Rembang 2021-2026

- Misi I : Mengembangkan profesionalisasi, Modernisasi organisasi dan Tata Kerja Birokrasi.
- Tujuan Kabupaten : Terwujudnya Pemerintahan yang Baik dan Bersih
- Sasaran Kabupaten : Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Satuan	Kodisi Awal		Target Renstra SKPD Tahun Ke-					Kondisi Akhir
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN	Indeks Merit Sistem	Angka	Null	Null	185	190	195	200	205	205

Tabel 7.2

Indikator Kinerja Utama BKD Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
Kabupaten Rembang 2021-2026

Misi I

: Mengembangkan profesionalisasi, Modernisasi organisasi dan Tata Kerja Birokrasi.

Tujuan Kabupaten

: Terwujudnya Pemerintahan yang Baik dan Bersih

Sasaran Kabupaten

: Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja					Kondisi Akhir
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1.	Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalisme ASN	Angka	61.85	62	62,5	63	63,5	64	64,5	65

Tabel 7.3

Indikator Kinerja Program BKD Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran
RPJMD Kabupaten Rembang 2021-2026

URAIAN INDIKATOR OPD		INDIKATOR SASARAN	KINERJA TUJUAN/SASARAN					
			Target					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	
PROGRAM	Program penunjang urusan pemerintahan daerah/kab/kota	Nilai Sakip OPD	68	69	69	70	70	71
		Indeks Kepuasan Pelayanan Masyarakat	98%	98%	98%	98%	98%	98%
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah indikator kinerja yang selaras dengan dokumen perencanaan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	% pemenuhan pelayanan administrasi keuangan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	% pemenuhan pelayanan administrasi kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%

	Administrasi Umum Perangkat Daerah	% pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	% pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	% Sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Program Kepegawaian Daerah	% Pemenuhan kebutuhan ASN	46%	47%	48%	49%	50%	60%
		% Tingkat ketersediaan data dan informasi kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		% Tingkat penyelesaian layanan administrasi kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		% Tingkat pemenuhan kekosongan jabatan struktural	80%	80%	80%	80%	80%	80%
		% Tingkat disiplin kerja ASN	99%	99%	99%	99%	99%	99%
		% PNS yang sudah dinilai kompetensinya	61%	62%	63%	64%	65%	66%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah usulan formasi dan peserta yang lolos seleksi penerimaan	1100 orang	1000 orang	1000 orang	1000 orang	1000 orang	1000 orang
		Jumlah PNS yang didampingi dalam pengelolaan pensiun	300 orang	403 orang	383 orang	350 orang	303 orang	316 orang
		Terselenggaranya fasilitasi dan pembinaan korp profesi	50 OPD	50 OPD	50 OPD	50 OPD	50 OPD	50 OPD
		Jumlah modul simpeg dan pemutakhiran data kepegawaian	118 unit kerja	118 unit kerja	118 unit kerja	118 unit kerja	118 unit kerja	118 unit kerja
		Jumlah PNS yg mengusulkan kelengkapan administrasi kepegawaian	48 unit kerja	48 unit kerja	48 unit kerja	48 unit kerja	48 unit kerja	48 unit kerja
			969 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang	500 orang

	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah ASN yang mutasi dan promosi	2.550 orang 12 dok 6x keg	500 orang 3 dok 2x keg	500 orang 3 dok 2x keg	500 orang 3 dok 2x keg	700 orang 3 dok 2x keg	700 orang 3 dok 2x keg
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah kasus ijin perkawinan yg terselesaikan Jumlah ASN yang dievaluasi SKP dan kinerjanya	30 orang 48 unit kerja	20 orang 48 unit kerja	10 orang 48 unit kerja	10 orang 48 unit kerja	10 orang 48 unit kerja	10 orang 48 unit kerja
	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yg mengajukan ijin belajar, tugas belajar dan penggunaan gelar, monitoring tugas belajar, pendampingan selekdi IPDN dan penghitungan IPP	631 orang	631 orang	1207 orang	1183 orang	1132 orang	531 orang
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	% Pelaksanaan diklat sesuai kebutuhan	97%	98%	98%	98%	98%	98%
	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Tehnis	202 orang	100 orang	100 orang	100 orang	100 orang	100 orang
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah pejabat eselon II, III dan IV yang mengikuti pelatihan kepemimpinan (Diklatpim) Jumlah CPNS yang mengikuti pelatihan	1 orang 325 orang	17 orang 412 orang	17 orang 1090 orang	18 orang 1063 orang	25 orang 1007 orang	23 orang 408 orang

Tabel 7.3 Penetapan Formulasi Indikator Kinerja dan Sasaran
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang 2021-2026

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator	Satuan	Formulasi	Sumber Data
1	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja pemerintahan	Indeks Merit Sistem	Nilai	Penilaian berdasarkan aspek dan subaspek yang telah ditetapkan KASN, Nilai = Total nilai aspek dan sub aspek x bobot masing2 Kategori nilai : - Kategori I BURUK (0,2-0,4) nilai 100-174 dilakukan audit dan supervise sampai dengan kategori baik - Kategori II KURANG (0,41-0,6) nilai 175-249 dibimbing sampai dengan kategori baik - Kategori III BAIK (0,61-0,8) nilai 250-324 diberikan kesempatan untuk mengisi JPT dari talent pool namun dengan persyaratan tertentu dan pengawasam dari KASN, dievaluasi setiap tahun - Kategori IV SANGAT BAIK (0,81-1) Nilai 325-400 dapat diberikan kesempatan untuk mengisi JPT dari Talent pool, dievaluasi 2 tahun sekali	KASN
2	Meningkatnya Profesionalime ASN	Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $=IP_1+IP_2+IP_3+IP_4$ $IP_1=W_{1j} \cdot R_{1j}$ $IP_1=W_{2k} \cdot R_{2k}$ $IP_1=W_{3l} \cdot R_{3l}$ $IP_1=W_{4m} \cdot R_{4m}$	BKN

Sistem Merit menurut UU No. 5 Tahun 2014 dan PERMENPANRB No. 40 Tahun 2018 adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.

Sistem merit bertujuan untuk merekrut ASN yang professional dan berintegritas dan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya; Mengembangkan kemampuan ASN melalui bimbingan dan diklat, Mempertahankan ASN melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak dan Melindungi karier ASN dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit (nepotisme, primordialisme).

Kriteria penilaian yang dikembangkan berdasarkan Aspek-aspek SDM yang diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014 dan PP no. 11 tahun 2017, juga berdasarkan studi literasi dan pengalaman di sector swasta. Pelaksanaan penilaian menggunakan metode Self Assessment dengan 8 aspek penilaian yang meliputi Perencanaan Kebutuhan, Pengadaan Pegawai, Pengembangan Karier, Promosi dan Mutasi, Manajemen Kinerja, Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, Perlindungan dan Pelayanan, Sistem Informasi

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Dijelaskan dalam Permenpan No. 38 Tahun 2018, Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 dimensi meliputi : kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin.

Kualifikasi diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai. Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan. Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS. Disiplin diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami

SKP adalah mekanisme penilaian kinerja pegawai sebagaimana telah diatur dalam PP 46 Tahun 2011. Didalamnya terdapat dua variabel penilaian yaitu sasaran kerja dan perilaku kerja. Masing-masing variabel terdapat parameter pengukuran nilai yang cukup merepresentasikan profesionalitas aparatur. Hal ini selaras dengan tujuan manajemen ASN yang ingin mewujudkan aparatur yang profesional. Mungkin banyak variabel dan parameter yang bermanifestasi ke dalam indikator kinerja bidang aparatur dimana kedepannya akan dikembangkan. Namun, indikator tersebut merupakan hal mendasar yang dapat dilaksanakan dengan melihat faktor

pendukung dan penghambat yang ada saat ini. Pelaksanaannya pada periode ini tentunya akan melalui proses evaluasi yang hasilnya dapat digunakan untuk memperbaiki kekurangan baik dalam pencapaian maupun pengembangannya.

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis BKD Kabupaten Rembang 2021-2026 merupakan bagian teroperasional dari sistem perencanaan pembangunan nasional. Dimulai dari RPJMN 2014-2019 yang merupakan kerangka kerja nasional yang terdekomposisi ke dalam RPJMD Provinsi 2013-2018, selanjutnya RPJMD Kabupaten Rembang 2021-2026. Dengan struktur sistem perencanaan pembangunan hierarkis tersebut, sudah seharusnya pelaksanaan pembangunan berjalan secara efektif dan efisien. Untuk mewujudkannya, hal yang perlu dilakukan adalah ketika tahapan formulasi kebijakan telah selesai dengan disahkannya dokumen perencanaan khususnya Renstra BKD Kabupaten Rembang, maka uraiannya ke dalam Renja SKPD tiap tahunnya harus sinergi. Selain menjadi acuan dalam penyusunan Renja, Renstra juga menjadi pedoman dalam pengendalian dan evaluasi kinerja BKD Kabupaten Rembang sehingga pelaksanaan pembangunan bidang aparatur dapat terus berjalan pada jalur yang tepat.

Ketentuan normatif telah dipedomani dalam penyusunan Renstra BKD Kabupaten Rembang 2021-2026. Hal ini merupakan bentuk komitmen untuk mencapai tujuan pembangunan secara umum dan tujuan sektoral pembangunan aparatur yang ingin mewujudkan aparatur yang profesional memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dinamika jalannya politik dan pemerintahan dimasa yang akan datang merupakan tantangan atau bahkan hambatan yang harus dihadapi dengan konsistensi pada komitmen sehingga deviasi capaian kinerja tidak terlalu besar atau bahkan tidak ada.

Sebagai insan Pancasila yang beragama, dimana kita mengakui ALLAH Yang Maha Kuasa yang berkehendak atas segala yang terjadi dimuka bumi ini, maka pada bagian akhir dokumen Renstra BKD Kabupaten Rembang 2021-2026 ini tidak ada salahnya jika kita menyandarkan segala ikhtiar kita pada kehendak-Nya. Kita jaga semangat mengabdikan membangun Kabupaten Rembang dengan penuh keikhlasan dan hanya mengharap Ridha ALLAH.