

LAMPIRAN XLII
PERATURAN BUPATI REMBANG
NOMOR 31TAHUN 2020

**PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG TAHUN 2016-2021**

**BAB I
PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis (RENSTRA) perangkat daerah merupakan operasionalisasi pelaksanaan Rencana Pembangunan Menengah Daerah (RPJMD) dalam urusan dan fungsi tata laksana organisasi pemerintah daerah sebagaimana terdiferensiasi ke dalam struktur berdasarkan peraturan perundangan. Dalam tahapan penyusunannya, menggunakan pendekatan teknokratis, politis, dan demokratis dengan alur *top down* dan *bottom up* melalui musyawarah perencanaan pembangunan, *forum group discussion* dan konsultasi. Keseluruhan proses tersebut merupakan manifestasi tujuan sistem perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Dengan mekanisme tersebut, diharapkan dapat menghasilkan dokumen Renstra yang komprehensif sehingga dapat menjadi acuan pelaksanaan pembangunan sektoral. Hasil akhir yang diharapkan adalah dapat ikut berkontribusi signifikan dalam pembangunan daerah dalam kerangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang berdasarkan Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah 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.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang memuat tentang tujuan, sasaran, program dan kegiatan 5 tahun dengan berpedoman pada RPJMD Kabupaten Rembang. Pada saat ini tahapan pembangunan daerah memasuki periode RPJMD III 2016-2021 dalam kerangka RPJPD Kabupaten Rembang 2005-2025. Dalam dokumen RPJPD Kabupaten Rembang prioritas dalam bidang aparatur adalah peningkatan kompetensi pegawai untuk menunjang pelayanan publik. Selanjutnya dalam RPJMD Kabupaten Rembang 2016-2021 dalam bidang aparatur visi misi daerah diuraikan kedalam sasaran peningkatan profesionalitas aparatur. Prioritas dalam kedua dokumen tersebut merupakan fondasi dalam menyusun arah kebijakan pembangunan di bidang aparatur yang nantinya dioperasionalisasi dalam dokumen Renstra BKD. Di dalam renstra diuraikan langkah-langkah strategis dalam rangka berkontribusi mewujudkan tujuan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah secara utuh. Oleh karena itu susunan keseluruhan tahapan tersebut tertuang dalam dokumen **Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2016-2021**. Berdasarkan hasil pembinaan SAKIP dari KEMENPANRB pada hari Rabu tanggal 15 Juli 2020 di Kabupaten Rembang, terdapat ketidaksesuaian Renstra Badan Kepegawaian Daerah meliputi isu strategis belum mengacu RPJMD, rumusan tujuan PD belum mengacu pada sasaran RPJMD, dan rumusan indikator tujuan PD masih output belum outcome. Oleh karena itu perlu dilakukan penyesuaian atas Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tahun 2016 – 2021.

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang 2016-2021 adalah :

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 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019;
7. 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;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 jo Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
11. 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;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
14. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2014 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
15. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 01 Tahun 2010 tentang RPJPD Kabupaten Rembang Tahun 2005 – 2025;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 14 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Rembang Tahun 2011-2031;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 02 Tahun 2016 tentang RPJMD Kabupaten Rembang Tahun 2016 – 2021;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rembang;
20. Peraturan Daerah No. 6 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2016-2021;

21. Peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja BKD;

22. Peraturan Bupati Rembang Nomor 23 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2016-2021.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut :

- a) Pernyataan dan penegasan komitmen Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang dalam melaksanakan pembangunan di bidang aparatur melalui manajemen ASN modern di Kabupaten Rembang.
- b) Perwujudan asas dan tujuan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional sebagaimana diamanatkan Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Tujuan disusunnya Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2016-2021 adalah sebagai berikut :

- a) Memberikan pedoman dan arahan dalam melaksanakan pembangunan di bidang aparatur.
- b) Memberikan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja BKD.
- c) Memberikan pedoman pengendalian dan evaluasi kinerja bagi jajaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

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 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 51 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	51
2.	Kualifikasi Pendidikan			
	- SD	-	-	-

No.	Data Pegawai (berdasarkan Jenis Kelamin)	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
	- SLTP	-	-	-
	- SLTA	13	3	16
	- D3	4	2	6
	- S1/DIV	7	9	16
	- S2	6	7	13
	Total	30	21	51
3.	Pangkat dan Golongan			
	- Golongan I	-	-	-
	- Golongan II	12	3	15
	- Golongan III	13	18	31
	- Golongan IV	5	-	5
	Total	30	21	51
4.	Jumlah Pejabat			
	- Pejabat Struktural	8	5	13
	- Pejabat Fungsional Umum	22	14	36
	- Pejabat Fungsional Tertentu	-	2	2
	Total	30	21	51

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 2010-2015 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				
	- Tenis 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	

No	Sarana Prasarana	Kondisi Sekarang		Kondisi Yang Diharapkan	
		Jumlah	Kapasitas	Jumlah	Kapasitas
27	Alat Pemadam Kebakaran Portable	4 Unit		4 Unit	
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 Juli 2019 mengelola 7.155 orang aparatur pemerintah yang terdiri dari 6.772 orang berstatus PNS dan 383 berstatus honorer. Jumlah yang berstatus PNS terdiri dari 557 pejabat struktural, 1.991 jabatan fungsional umum dan 4.224

jabatan fungsional tertentu. Berdasarkan golongan komposisi PNS di Kabupaten Rembang adalah golongan IV : 2.175, golongan III : 3.133, golongan II : 1.331, dan golongan I : 133. Untuk kualifikasi pendidikan komposisi PNS adalah tingkat SD-SMA 1456 orang (21.5 %), D-I s/d D-III 956 orang (14,12%), D-IV 46 orang (0,68%), S1 3.936 orang (58,12%), S2 378 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 2.390 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 1 Januari 2015) secara garis besar untuk JFT teknis terjadi kekurangan 113 orang, JFT kesehatan terjadi kekurangan 512 orang dan JFT kependidikan terjadi kekurangan 1.057 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

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 penganggarannya. 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 2.5
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

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

Tabel 2.5
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
		JUMLAH	478	469	9	9	377	348

Tabel 2.6
Profil Pendidikan dan Pelatihan 2016-2019

No.	KEGIATAN	2016	2017	2018	2019
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
	• PIM III	11	8	6	2
	• PIM IV	1	4	2	
4.	Diklat Teknis	262	120	148	71
5.	Diklat Teknis Pengiriman	14	40	68	31
6.	Pelatihan Teknis Pengelolaan Aset			40	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 2.3
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 2.4
Hukuman Disiplin Bagi PNS Kabupaten Rembang 2016-2021

Jenis Hukuman Disiplin	TAHUN					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
I. RINGAN						
1. Teguran Lisan	-	1	-	-	-	-
2. Teguran Tertulis	-	1	1	-	-	-
3. Pernyataan Tidak Puas	1	-	-	-	-	-
II. SEDANG						
1. Tunda Kenaikan Gaji Berkala 1 Tahun	-	-	-	-	-	-
2. Tunda Kenaikan Pangkat 1 Tahun	-	-	-	-	-	-
3. Pemberhentian Gaji	-	-	-	-	-	-
4. Turun pangkat 1 Tahun	-	-	-	-	-	-
III. BERAT						
1. Turun Pangkat 3 Tahun	-	-	-	2	-	-
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		

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 2.6
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				100	-	100			
2	Tersedianya Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12				100	100	100			
3	Tersedianya Jasa Administrasi Keuangan	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12				100	100	100			
4	Tersedianya Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	Bulan	12	12	12	15	5	5	12	12	12				100	100	100			
5	Tersedianya Alat Tulis Kantor	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12				100	100	100			
6	Tersedianya Barang Cetak dan Penggandaan	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12				100	100	100			
7	Tersedianya Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12				100	100	100			
8	Tersedianya Peralatan dan Perlengkapan Kantor berupa spanduk	Kali	12	10	12	12	12	12	12	10	12				100	100	100			
9	Tersedianya Peralatan Kebersihan	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12				100	100	100			
10	Tersedianya Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	Bulan	12	12	12	12	12	12	12	12	12				100	100	100			
11	Tersedianya a ir minuman harian dan konsumsi rapat	Bulan	12	12	12	55	12	12	12	12	12				100	100	100			

12	Terlaksananya Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Kali	48	48	40	48	48	48	91	72	49				189,58	100	122,5			
13	Terlaksananya Rapat-Rapat koordinasi dan konsultasi Dalam Daerah	Kali	28	12	54	54	54	54	44	12	48				157,14	100	88,89			
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				-	-	100			
20	Terpeliharanya bangunan gedung kantor	Unit	1	1	1				1	1	1				100	100	100			
21	Terpeliharanya kendaraan dinas/ operasional secara rutin/berkala (18 mtr, 4 mbl)	Unit	22	22	22				22	22	22				100	100	100			
22	Terpeliharanya taman kantor	Unit	1	1	-				1	1	-				100	100	100			
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				100	100	100			
25	Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD yang tersedia	Unit	1	1	1				1	1	1				100	100	100			
26	Jumlah dokumen laporan keuangan SKPD yang tersedia	Unit	5	5	4				5	5	4				100	100	100			
27	Jumlah dokumen renstra, renja dan renja perubahan yang tersedia	Unit	3	3	2				3	3	2				100	100	100			
28	Jumlah dokumen evaluasi renja triwulan SKPD yang tersedia	Unit	4	4	4				4	4	4				100	100	4			
29	Jumlah dokumen RKA, RKAP, DPA dan DPPA yang tersedia	Buku	4	4	4				4	4	4				100	100	100			
30	Jumlah laporan LKPJ - LPPD SKPD yang tersedia	Orang	1	1	1				1	1	1				100	100	100			
31	Jumlah Laporan Akuntabilitas kinerja yang tersedia	Buku		1	1					1	1					100	100			
32	Tersedianya laporan inventarisasi barang milik daerah	Lap	-	1	-				-	1	-				-	100	-			

33	Jumlah peserta yang lulus tes seleksi CPNS	Orang	240	500	296				0	0	277				0	0	93,58			
34	Jumlah peserta ujian dinas dan ujian penyesuaian ijazah yang lulus	Orang	150		100				105		80				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				100	100	100			
37	Jumlah pendampingan dan monitoring (IPDN)	Orang	49	50	50				49	65	2				100	100	4			
38	Jumlah PNS yang mengurus pembenahan administrasi SK	Orang	218						202						92,66					
39	Jumlah PNS yang ikut sumpah janji	Orang	200	175	150				200	150	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				164	153	150				97,62	91,07	100			
41	Jumlah penerbitan SK pensiun PNS yang tepat waktu	Orang	250	300	340				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				2391	2640	2369				79,70	88	78,96			
44	Jumlah PNS yang mengurus karis, karsu, karpeg dan taspen	Orang	200	300					927	164					463,5	54,67				
45	Jumlah PNS yang ikut ijin belajar, tugas belajar dan ijin penggunaan gelar	Orang	500	4	200				388	4	283				77,60	100	141,5			
46	Jumlah PNS yang ikut pembekalan teknis kewirausahaan	Orang	130	200	325				108	281	230				83,08	140,5	70,76			
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					162	0					54,14	0			
50	Jumlah PNS yang mengurus jabatan Fungsional	Orang	500	150	250				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				35	106	99				100	302,86	110			

54	Jumlah PNS yang mengikuti tes psikis	Orang	4	4	4				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				21	9	14				70	91,49	46,66			
57	Jumlah peserta rakor aturan kepegawaian dan tertib administrasi kepegawaian	Orang	276	47	47				254	47	47				92,03	100	100			
58	Jumlah pelaksanaan pembinaan dan workshop (Pembinaan Pegawai)	Kali	2	2	1280				2	2	1184				100	100	92,5			
59	Jumlah pengambilan sumpah dan pelantikan pejabat struktural dan fungsional	Kali	2	3	4				1	3	3				50	100	75			
60	Jumlah sidang baperjakat	Kali	12	12	12				9	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				73	47	134				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	Orang	3	5	5				3	4	2				100	80	40			

	belajarnya																			
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				
68	Jumlah CPNS yang mengikuti diklat prajabatan	Orang	0	-	168				0	-	168				0	-	100			
69	Jumlah PNS yang ikut diklat teknis/fungsional	Orang	68	93	50				244	129	93				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				20	12	9				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	40				100	100	100			
74	Jumlah PNS yang ikut evaluasi diklat	Orang	40	40					40	80					100	200				

75	Jumlah PNS yang mendapat bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Orang	5	500					5	231					100	46,20				
76	Jumlah peserta studi orientasi manajemen organisasi	Orang	50	-					50	-					100	-				
77	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat Pengelolaan Aset	Orang			80						80						100			

Tabel 2.7
Realisasi Keuangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2010-2015

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	-	-	99		100	-	
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	85.000.000	90.000.000	81.000.000	90.000.000	90.000.000	90.000.000	83.820.150	85.516.815	76.830.196	-	-	99	99	95	-	-
3	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	229.000.000	220.000.000	209.000.000	209.000.000	239.000.000	239.000.000	219.099.900	209.950.000	199.700.000	-	-	96	95	96	-	-
4	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	20.000.000	18.500.000	11.000.000	14.000.000	14.000.000	14.000.000	19.999.500	18.494.000	9.004.500	-	-	99	99	82	-	-
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	-	-	100	100	99	-	-
6	Penyediaan Barang Cetak 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	-	-	99	99	70	-	-
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	-	-	98	100	86	-	-
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	-	-	100	99	99	-	-
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	-	-	100	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	-	-	99	70	78	-	-
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	-	-	91	96	84	-	-

12	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	190.000.000	214.624.000	185.000.000	190.000.000	190.000.000	190.000.000	174.265.130	73.638.252	178.085.671	-	-	92	98	96	-	-
13	Rapat-Rapat koordinasi dan konsultasi Dalam Daerah	38.500.000	42.500.000	39.800.000	29.000.000	32.000.000	32.000.000	35.995.000	41.928.000	39.663.562	-	-	93	99	99	-	-
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	-	-	-	-	-				-	-
18	Pengadaan Jaringan Komputer dan Internet	-	-	30.000.000	30.000.000	30.000.000	30.000.000	-	-	24.611.762	-	-			82	-	-
19	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	5.000.000		20.000.000	4.000.000	4.000.000	4.000.000	5.000.000		16.950.000	-	-	100		85	-	-
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	64.000.000	50.000.000	50.000.000	48.937.441	53.411.535	61.648.803	-	-	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 BinteK dan Ujian Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	-	135.150.000	-	101.551.200	-	-	-	129.671.251	-	-	-	96			-	-
27	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi CPNS Daerah	-	-	408.000.000	2.574.766.000	3.000.000.000	3.000.000.000	-	-	405.747.000	-	-		99		-	-
28	Pendidikan dan pelatihan struktural bagi PNS Daerah	490.223.000	375.812.000	324.691.000	121.808.000	1.412.000.000	1.412.000.000	486.924.500	352.272.000	311.566.156	-	-	99	93	96	-	-
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	17.000.000	50.000.000	50.000.000	66.975.000	44.553.000	11.876.000	-	-	95	100	70	-	-
33	Seleksi bagi calon Peserta Diklatpim IV	-	113.424.000	-	-	-	-	-	93.696.000	-	-	-		82		-	-
34	Pendidikan dan Pelatihan Teknis	-	-	-	123.445.000	200.000.000	200.000.000	-	-	-	-	-				-	-
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	-	-	96	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	-	-	98	99	100	-	-
38	Penyusunan Renstra,	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	-	-	99	100	96	-	-

	renja																
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	-	-	91	99	99	-	-
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	-	-	-	96	-	-	-
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	362.950.000	300.000.000	300.000.000	930.355.459	528.658.951	289.938.628	-	-	96	95	99	-	-
46	Pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pendidikan	38.000.000	80.394.000	2.000.000	45.000.000	40.000.000	40.000.000	34.283.400	80.394.000	874.900	-	-	90	100	44	-	-
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	1.833.450.000	905.000.000	905.000.000	72.487.103	185.541.377	905.034.159	-	-	56	93	49	-	-

49	Pembangunan/Pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	181.200.000	77.450.000	50.700.000	228.000.000	185.000.000	185.000.000	172.915.200	76.170.000	47.994.000	-	-	95	99	95	-	-
50	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	25.000.000	40.000.000	155.000.000	68.000.000	50.000.000	50.000.000	25.000.000	40.000.000	154.975.000	-	-	100	100	99	-	-
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	30.000.000	40.000.000	40.000.000	99.050.550	46.487.400	70.149.446	-	-	82	93	99	-	-
55	Pengadministrasian SK Pengangkatan CPNS menjadi PNS	17.000.000	-	8.675.000	4.000.000	30.000.000	30.000.000	17.000.000	-	8.664.400	-	-	100	-	99	-	-
56	Penyelenggaraan upacara pengambilan sumpah janji PNS	25.000.000	27.600.000	11.000.000	1.000.000	20.000.000	20.000.000	23.824.000	27.424.500	10.199.200	-	-	95	99	93	-	-
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	-	-	100	96	100	-	-
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	-	-	100	97	98	-	-
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	-	-				-	-

60	Penyelenggaraan sidang baperjakat	255.800.000	334.200.000	316.965.000	116.000.000	-	-	254.219.500	325.174.000	315.970.000	-	-				-	-
61	Inventarisasi jabatan struktural dan fungsional	25.000.000	40.000.000	-	-	-	-	24.900.000	39.736.000	-	-	-				-	-
62	Pemberian penghargaan satya lencana karya satya	29.000.000	11.960.000	45.000.000	15.000.000	50.000.000	50.000.000	28.417.000	11.543.000	44.200.000	-	-				-	-
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	-	-				-	-
64	Bimbingan Konseling	2.500.000						2.117.750			-	-				-	-
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	-	-				-	-
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	-	-				-	-
67	Penyelesaian Kasus dan ijin perkawinan/percerai an	275.800.000	412.500.000	370.450.000	226.000.000	450.000.000	450.000.000	256.155.093	410.735.341	360.738.305	-	-				-	-
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	-	-				-	-
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	-	-				-	-
70	Pengadministrasian Pengeluaran Surat Ijin Belajar, Tugas Belajar, Penggunaan Gelar bagi PNS	69.200.000	45.000.000	69.200.000	-	-	-	62.954.250	55.015.900	45.910.120	-	-				-	-
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	-	-				-	-

72	Peningkatan Pelayanan Informasi Kepegawaian	25.000.000		68.000.000	41.900.000	20.000.000	20.000.000	24.100.500		66.012.500	-	-				-	-
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	-	-				-	-
75	Perencanaan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)	-	-	57.480.000	-	-	-	-	-	57.365.000	-	-				-	-
76	Fasilitasi Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian	-	-	20.000.000	20.000.000	20.000.000	20.000.000	-	-	7.435.000	-	-				-	-
77	Fasilitasi Peninjauan Masa Kerja	6.600.000	5.000.000	-	-	30.000.000	30.000.000	6.595.400	4.745.100	-	-	-				-	-
78	Perencanaan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Administrator di Lingkungan Pemerintah Kab. Rembang		642.925.000	-	-	-	-	-	618.706.600	-	-	-				-	-
79	Uji Kompetensi Jabatan Struktural	-	305.000.000	49.853.000	1.000.000	-	-	-	-	48.097.900	-	-				-	-
80	Penataan PNS dalam jabatan Administrasi	-	25.000.000	26.260.000	22.000.000	30.000.000	30.000.000	-	21.926.300	24.862.600	-	-				-	-
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	-	-				-	-
82	Penyusunan Pertimbangan Pengembangan Karir PNS	-	-	-	-	350.000.000	350.000.000	-	-	-	-	-				-	-
83	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Tugas Belajar dan Ijin	22.670.000	10.000.000	2.495.000	5.000.000	-	-	20.333.150	9.984.000	2.495.000	-	-				-	-

	Belajar																
84	Seleksi Pejabat Tinggi Pratama Kepala Perangkat Daerah (eselon II/b)	625.000.000	-	343.288.000	2.350.000	-	-	-	612.374.500	337.342.800	-					-	-
85	Evaluasi Pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai	-	62.500.000	5.000.000	12.000.000	-	-	-	61.929.000	4.175.000	-					-	-
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	35.000.000	-	-	-	-	-	32.800.000	-	-	-	-				-	-

	Elektronik (ePUPNS)																
95	Money 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	-	-	-	-				-	-
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

terbarukan (*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 2015-2019 Bidang Hukum dan Aparatur dalam Sub Bidang Aparatur. Sasaran bidang aparatur memiliki 3 parameter yaitu : 1. Birokrasi yang bersih dan akuntabel; 2. Birokrasi yang efektif dan efisien dan 3. Birokrasi dengan pelayanan publik yang prima. Di dalam parameter ke dua terdapat beberapa indikator keberhasilan yang salah satunya adalah profesionalisme aparatur. Capaiannya dinyatakan dalam angka Indeks Profesionalitas Aparatur dengan baseline 76 pada tahun 2015 dan target 86 pada tahun 2019.

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
4. Bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Informasi Kepegawaian
 1. Rendahnya pemahaman pengelola kepegawaian perangkat daerah terhadap regulasi yang ada
 2. Intensitas koordinasi pengelolaan kepegawaian masih kurang
 3. 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
 4. Belum meratanya pelaksanaan PP 53 tahun 2010
 5. Belum adanya kesesuaian produk hukum daerah tentang penilaian kinerja dengan peraturan perundangan

6. 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. Pada periode kepemimpinannya saat ini telah memasuki pelaksanaan tahap III RPJMD dalam kerangka RPJPD Kabupaten Rembang. Dalam dokumen RPJMD 2016-2021 berikut ini adalah visi, misi dan program unggulan Bupati dan Wakil Bupati :

VISI

**TERWUJUDNYA MASYARAKAT REMBANG YANG SEJAHTERA, MELALUI
PENINGKATAN PEREKONOMIAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA, YANG
DILANDASI SEMANGAT KEBERSAMAAN, PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN KEWIRAUSAHAAN**

Visi tersebut diuraikan ke dalam 7 Misi dimana sesuai tupoksi BKD berada dalam lingkup misi yang pertama yaitu : “Mewujudkan pemerintahan yang cepat tanggap, transparan, partisipatif dan berkeadilan sesuai prinsip pemerintahan yang amanah”.

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. Dalam meningkatkan kompetensi ASN, dengan segala keterbatasan yang ada harus menentukan prioritas sektor mana yang harus diperkuat terlebih dahulu agar dapat memberikan dampak nyata pada peningkatan kualitas layanan dan kinerja. Secara khusus bidang pembangunan aparatur masuk pada misi pertama dengan uraian tujuan dan sasaran pertama yaitu : Meningkatkan kualitas tatakelola penyelenggaraan pemerintahan dengan sasaran Terwujudnya *Good Government* dan *e-Government*

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

Strategi : Menciptakan pelayanan publik yang prima melalui sosialisasi kepada seluruh stakeholder akan hak dan kewajiban mereka, penyusunan SPP, pelaksanaan evaluasi

kinerja PP, melakukan survey kepuasan masyarakat secara berkala.

Arah Kebijakan : Peningkatan kompetensi aparatur dalam pelayanan publik dengan fokus pada kemampuan pemahaman terhadap materi pelayanan dan cara melayani masyarakat.

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

1. Mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel melalui penyelenggaraan pemerintahan yang transparan, aspiratif dan partisipatif.
2. Membangun sistem pemerintahan sesuai norma pemerintahan yang baik, cepat tanggap dan transparan.
3. Konsolidasi birokrasi :
 - Penajaman Visi Misi kepada seluruh jajaran birokrasi.
 - Membuat kontrak kerja kinerja yang harus ditandatangani oleh pejabat SKPD.
 - Memperpendek waktu pengurusan perijinan di KPPT.
4. Membentuk Tim Penasihat Reformasi Birokrasi, Hukum, dan ekonomi dari perguruan tinggi.

Secara eksplisit strategi dan arah kebijakan tersebut tidak melingkupi tupoksi BKD Kabupaten Rembang. Arah dan kebijakan tersebut jika dikomparasikan capaian kinerja RPJMN 2015-2019 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 Masyarakat Rembang Yang Sejahtera, Melalui Peningkatan Perekonomian Dan Sumber Daya Manusia, Yang Dilandasi Semangat Kebersamaan, Pemberdayaan Masyarakat Dan Kewirausahaan				
No	Visi Misi dan Program KDH dan Wakil KDH terpilih	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Misi 1 : Mewujudkan pemerintahan yang cepat tanggap, transparan, partisipatif dan berkeadilan sesuai prinsip pemerintahan yang amanah	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 6. Belum ada standar formasi 7. Belum ada standar kebutuhan untuk Tugas belajar 8. Diklat yang diselenggarakan belum berbasis kompetensi	1.Pelaksanaan diklat ASN belum berdasarkan kebutuhan 2.Kurang optimalnya monitoring dan evaluasi kinerja pegawai 3.Kebijakan teknis pemerintah tentang penilaian kinerja masih belum operasional 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	1.Adanya Kebijakan Diklat satu pintuyang berdampak pada 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
	Program Unggulan : Tidak ada Program Permendagri 13 jo 59 2007 - Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur - Program Peningkatan Disiplin Aparatur			

		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 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	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 mengetahui potensi pengembangan karir yang ada di ASN	
--	--	--	--	--

		kepegawaian baik secara manual maupun elektronik dengan memanfaatkan program SIMPEG dalam rangka peningkatan pelayanan publik; 19. Belum meratanya pelaksanaan PP 53 tahun 2010 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 lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional. BKN menerima delegasi kekuasaan dari Presiden berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN. Dokumen Renstra BKN menyebutkan bahwa pembangunan bidang aparatur dalam RPJMN 2015-2019 terdapat 3 sasaran utama. Dan yang menjadi tugas BKN adalah sasaran ke-2 yaitu terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien yang salah satu indikatornya adalah Indeks Profesionalitas Aparatur. Indeks Profesionalitas ASN merupakan komposit dari indikator output baik bersonal maupun kelembagaan dengan unsur-unsur kesesuaian antara kompetensi dan jabatan, kinerja, kompensasi dan tingkat pelanggaran disiplin dengan model persamaan sebagai berikut :

$$\text{Indeks Prof. ASN} = \text{Kompetensi Gap} + \text{Kinerja} + \text{Kompensasi} + (\text{Disiplin} - \text{Pelanggaran Disiplin})$$

Berdasarkan indikator sasaran utama nasional tersebut BKN menetapkan sasaran kinerja sebanyak 3 butir dimana ada satu sasaran yang digunakan BKD Kabupaten Rembang sebagai acuan yaitu “Terselenggaranya Manajemen ASN Yang Profesional” . Sasaran tersebut diuraikan dalam arah kebijakan :

- a) Mengelola ASN secara efektif dan efisien yang terdiri dari manajemen PNS dan PPPK
- b) Sistem Informasi ASN
- c) Pemetaan Potensi Pegawai ASN
- d) Pengendalian Pegawai secara Preventif

Berdasarkan sasaran BKN terdapat faktor penghambat dan pendorong yang dapat mempengaruhi capaian sasaran tersebut dilihat dari permasalahan layanan BKD Kabupaten Rembang. Dalam rangka berkontribusi dalam menyelenggarakan manajemen ASN yang profesional BKD mengalami permasalahan fungsi koordinasi yang belum maksimal baik dalam intensitas maupun jadwal. Hal ini disebabkan oleh faktor penghambat yaitu belum adanya sistem pengelolaan kepegawaian yang terintegrasi. Koordinasi kepegawaian dilaksanakan oleh bidang dalam melaksanakan kegiatan masing-masing. Namun regulasi baru mendorong

pada terbentuknya pola yang terintegrasi dan terpusat sehingga dapat lebih terpola.

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 2013-2018. Diliihat dari tahun penyusunan renstra tersebut masih mengacu pada RPJMN dan Renstra KL 2010-2015. 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 jangka menengah yang ingin dicapai adalah :

- a) Meningkatkan sistem pola karier yang jelas dan terukur ;
- b) Meningkatkan pelayanan manajemen mutasi kepegawaian ;
- c) Meningkatkan kinerja PNS yang berbasis kompetensi ;
- d) Menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS dan meningkatnya kesejahteraan PNS ;

- e) Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian ;
- f) Meningkatnya layanan administrasi 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 2013-2018

No	Sasaran	Permasalahan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	Meningkatnya sistem pola karier yang jelas dan terukur	Belum adanya pola karir	Belum adanya kebijakan pola karir PNS	Regulasi baru mengenai ASN
2	Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian	Belum optimalnya koordinasi mutasi pegawai	Mutasi Pegawai merupakan kebijakan PPK	Komitmen PD Provinsi dan Pemerintah
3	Meningkatnya kinerja PNS yang berbasis kompetensi	Belum adanya standar kompetensi ASN	Belum ada standar penilaian kinerja yang operasional	Fleksibilitas pengembangan indikator dan parameter penilaian kinerja
4	Menurunnya kasus pelanggaran disiplin PNS dan meningkatnya Kesejahteraan PNS	Adanya perbedaan pemahaman aturan kedisiplinan pegawai	Belum adanya monev pembinaan pegawai	Adanya dukungan kebijakan
5	Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian	Belum Optimalnya sistem informasi manajemen kepegawaian	Belum optimalnya pemeliharaan Sistem Informasi Kepegawaian	- Adanya Kebijakan. - Adanya SDM bidang IT
6	Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	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 2010-2015.

- 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 2013 – 2018

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 diklat	Kelembagaan Diklat yang setingkat eselon IV	Regulasi Baru Tentang Pemerintahan Daerah
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 stratejik 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 governnance* 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 telaahan 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 telaan 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 Sistem Manajemen SDM 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 peningkatan profesionalisme. 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 2015-2019 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 :

Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja didukung SDM yang tangguh

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 kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin 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 Rembang 2016-2021

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KINERJA TUJUAN/SASARAN				
			Realisasi			Target	
			2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja didukung SDM yang tangguh	Meningkatnya kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin ASN	Nilai Kualifikasi Nilai Kompetensi Nilai Kinerja Nilai Disiplin	70,66	58	75,44	80	80

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

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja didukung SDM yang tangguh	Indeks Profesionalisme ASN (Indeks Kualitas ASN)	Meningkatnya kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin ASN	Nilai Kualifikasi Nilai Kompetensi Nilai Kinerja Nilai Disiplin	Pembentukan SDM yng tangguh melalui : Pelayanan Penataan Aparatur Peningkatan Kapasitas SDM Aparatur Pembinaan Kesejahteraan dan Informasi Kepegawaian	Melaksanakan pendampingan pengurusan administrasi kepegawaian termasuk kenaikan jenjang, pangkat, masa kerja dan pension Melaksanakan penilaian atas SKP ASN secara komprehensif dan melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala Membangun dan mengembangkan sistem informasi kepegawian Melaksanakan Anjab dan ABK dengan mengacu pada kebijakan pembangunan daerah Melaksanakan AKD dalam merencanakan diklat bagi ASN Menyusun <i>talent pool</i> sebagai acuan penilaian kompetensi 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 2020 – 2021 adalah sebagai berikut :

- I. Program Manajemen Administrasi Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah**
 1. Peningkatan Manajemen Administrasi Pelayanan Umum

2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
 3. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur
 4. Peningkatan dan Pengembangan Sistem Pelaporan Keuangan
- II. Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**
1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
 2. Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- III. Program Peningkatan Keterbukaan Informasi Publik**
1. Pengelolaan Keterbukaan Informasi Publik
- IV. Program Pelayanan dan Penataan Aparatur**
1. Pembinaan Pengelolaan dan PNS Fasilitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Gaji Berkala, Pensiun dan Jabatan Fungsional
 2. Pembinaan, pengelolaan dan fasilitas Penataan Mutasi ASN dalam Jabatan
- V. Program Peningkatan Kapasitas sumberdaya Aparatur pemerintah daerah**
4. Pengembangan Kompetensi ASN
 5. Seleksi dan Pengembangan Karier ASN
- VI. Program Pembinaan kesejahteraan dan informasi kepegawaian**
1. Pembinaan, Pengelolaan dan Fasilitas kesejahteraan Aparatur
 2. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Indikator Kinerja
BKD Rembang 2016-2021

SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR
Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan, ketepatan capaian target kinerja, ketepatan pelaopran pelaksanaan program dan kegiatan	1. Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Persentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja Sakip (formulasi : Jumlah capaian Indikator Kinerja/Jumlah target Indikator Kinerja)
		1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1. Jumlah dokumen perencanaan PD yang tersusun
		2. Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2. Jumlah dokumen laporan evaluasi kinerja yang tersusun
	2. Program Manajemen Administrasi Pelayanan Umum, Kepegawaian dan		1. Persentase ketercapaian pelayanan umum 2. Persentase ketercukupan Sarana Prasarana

SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR
	Keuangan Perangkat daerah		Aparatur 3. Persentase ketercapaian Pelayanan Kepegawaian 4. Persentase ketercapaian Pelayanan keuangan
		1. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Jumlah dokumen pengelolaan BMD yang dikelola dengan baik
		2. Peningkatan Kualitas Sumber daya Aparatur	Jumlah dokumen Majaemen kepegawaian yang dikelola dengan baik
		3. Peningkatan dan Pengembangan Sistem Pelaporan Keuangan	Jumlah dokumen/laporan keuangan dengan kualitas baik
		4. Peningkatan Manajemen Administrasi Pelayanan Umum	Persentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran
	3.Program peningkatan keterbukaan informasi publik		Persentase Informasi yang disampaikan ke publik (jumlah informasi yang disampaikan publik : jumlah informasi publik yg wajib disampaikan)
		Pengelolaan keterbukaan informasi publik	Jumlah informasi yang disampaikan ke publik
Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kualitas pelayanan publik	Program Pelayanan dan Penataan Aparatur		Tingkat kepuasan PNS terhadap administrasi kepegawaian (jumlah PNS yang puas terhadap layanan administrasi kepegawaian dibagi jumlah PNS yang dilayani kali 100 %)
		Pengelolaan dan fasilitasi pelayaan kenaikan pangkat, kenaikan jenjang, masa kerja pensiun dan gaji ASN	Jumlah Pelayanan kenaikan pangkat, kenaikan jenjang, masa kerja pensiun dan gaji ASN yang terfasilitasi
Meningkatnya kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin ASN	Program Pelayanan dan Penataan Aparatur		Tingkat kepuasan PNS terhadap administrasi kepegawaian (jumlah PNS yang

SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR
			puas terhadap layanan administrasi kepegawaian dibagi jumlah PNS yang dilayani kali 100 %)
		Pembinaan, pengelolaan dan fasilitasi dalam Penataan dan Mutasi ASN	Jumlah Formasi jabatan JPT dan jabatan administrasi yang terisi
Meningkatnya kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin ASN	Program Peningkatan Kapasitas sumberdaya Aparatur		Persentase ASN yang memiliki Kompetensi (Jumlah ASN yg ditingkatkan kompetensi dibagi total ASN) x 100 %
		Pengembangan Kompetensi ASN	6. Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan Manajerial 7. Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan teknis dan fungsional
	Program Peningkatan Kapasitas sumberdaya Aparatur		Prosentase Terpenuhinya fasilitasi pengembangan karier ASN
		Seleksi dan Pengembangan Karier ASN	1. Jumlah Formasi ASN yang terpenuhi 2. Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitas tugas belajar,ijin belajar, dan penggunaan gelar
Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan kualitas pelayanan publik	Program Pembinaan kesejahteraan dan informasi kepegawaian		Persentase ASN yang kinerjanya diatas 80% (nilai seluruh ASN yang diatas 80 % dibanding jumlah ASN)
		Pembinaan, Pengelolaan dan Fasilitasi kesejahteraan Aparatur	Jumlah pencapaian pembinaan, pengelolaan dan fasilitasi kesejahteraan aparatur
	Program Pembinaan kesejahteraan dan informasi kepegawaian		Persentase Ketersediaan data informasi kepegawaian (Jumlah data yang

SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR
			tersedia dibagi jumlah data yang harus disediakan kali 100 %)
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah data dan informasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian yang dikembangkan

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 2011-2015 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
Realisasi , Penetapan Program Prioritas dan Pendanaan
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang 2016-2021

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Tabel 6.2
Target Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Bappeda Kabupaten Rembang
Tahun 2020-2021

Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran Program (Outcome) Kegiatan (Output)	Satuan	Target Capaian Program dan Kerangka Pendanaan				Kondisi kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	
						2020		2021		Tgt	Rp. (000)
						Tgt	Rp. (000)	Tgt	Rp. (000)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik											
	Meningkatnya kualitas dokumen perencanaan, ketepatan capaian target kinerja, ketepatan pelaksanaan program dan kegiatan			Nilai komponen perencanaan, pengukuran kinerja, evaluasi, capaian dalam penilaian sakip (LKJIP PD)							
		Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		Prosentase ketercapaian perencanaan dan evaluasi kinerja Sakip (formulasi : Jumlah capaian Indikator Kinerja/Jumlah target Indikator Kinerja)	Rp	90%	96.000.000		163.000.000	95%	
			Penyusunan Dokumen Perencanaan	Jumlah Indikator Kinerja yang selaras dengan dokumen perencanaan	dok	3	-	100	30.000.000	100	30.000.000

Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran Program (Outcome) Kegiatan (Output)	Satuan	Target Capaian Program dan Kerangka Pendanaan				Kondisi kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	
						2020		2021			
						Tgt	Rp. (000)	Tgt	Rp. (000)	Tgt	Rp. (000)
			n Perangkat Daerah								
			Penyusunan Dokumen Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah capaian indikator kinerja	dok	18	68.000.000	18	103.000.000	18	103.000.000
		Program Manajemen Administrasi Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat daerah		Prosentase ketercapaian pelayanan umum	%	90	833.400.000	95	1.222.000.000	95	1.222.000.000
			Peningkatan Manajemen Administrasi Pelayanan Umum	Persentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran	%	90	641.000.000	90	731.000.000	90	731.000.000
			Peningkatan Sarana dan Prasarana	Persentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	paket	1	106.000.000	1	159.000.000	1	159.000.000

Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran Program (Outcome) Kegiatan (Output)	Satuan	Target Capaian Program dan Kerangka Pendanaan				Kondisi kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	
						2020		2021			
						Tgt	Rp. (000)	Tgt	Rp. (000)	Tgt	Rp. (000)
			Aparatur								
			Peningkatan Kualitas Sumberdaya Aparatur	Persentase pengelolaan manajemen kepegawaian yang dilaksanakan tepat waktu	orang	52	60.000.000	52	300.000.000	52	300.000.000
			Peningkatan dan Pengembangan Sistem Pelaporan Keuangan	Persentase pelaporan keuangan dilaksanakan tepat waktu	dok	5	26.000.000	5	32.000.000	5	32.000.000
		Program peningkatan keterbukaan informasi publik		Persentase Informasi yang disampaikan ke publik (jumlah informasi yang disampaikan publik : jumlah informasi publik yg wajib disampaikan)	%	95	20.000.000	95	54.000.000	95	54.000.000
			Pengelolaan keterbukaan informasi publik	Jumlah informasi yang disampaikan ke publik	bulan	12	20.000.000	12	54.000.000	12	54.000.000
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik											
		Program		Tingkat kepuasan PNS	%	90	856.000.00	90	2.413.000.00	90	2.413.000.000

Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran Program (Outcome) Kegiatan (Output)	Satuan	Target Capaian Program dan Kerangka Pendanaan				Kondisi kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	
						2020		2021			
						Tgt	Rp. (000)	Tgt	Rp. (000)	Tgt	Rp. (000)
		Pelayanan dan Penataan Aparatur		terhadap administrasi kepegawaian (jumlah PNS yang puas terhadap layanan administrasi kepegawaian dibagi jumlah PNS yang dilayani kali 100 %)			0		0		
			Pengelolaan dan fasilitasi pelayanan kenaikan pangkat, kenaikan jenjang, masa kerja pensiun dan gaji ASN	Persentase Pelayanan kenaikan pangkat, kenaikan jenjang, masa kerja pensiun dan gaji ASN yang terfasilitasi	orang	3.505	285.000.000	4.000	425.000.000	4.000	425.000.000
Meningkatkan Profesionalisme ASN				Nilai Kualitas Profesionalisme ASN							
	Meningkatnya kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin ASN			Nilai Kualifikasi Nilai Kompetensi Nilai Kinerja Nilai Disiplin							

Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran Program (Outcome) Kegiatan (Output)	Satuan	Target Capaian Program dan Kerangka Pendanaan				Kondisi kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	
						2020		2021			
						Tgt	Rp. (000)	Tgt	Rp. (000)	Tgt	Rp. (000)
		Program Pelayanan dan Penataan Aparatur		Tingkat kepuasan PNS terhadap administrasi kepegawaian (jumlah PNS yang puas terhadap layanan administrasi kepegawaian dibagi jumlah PNS yang dilayani kali 100 %)							
			Pembinaan , pengelolaan dan fasilitasi dalam Penataan dan Mutasi ASN	Jumlah Formasi jabatan JPT dan jabatan administrasi yang terisi	orang	882	571.000.000	882	1.988.000.000	882	1.988.000.000
Meningkatkan Profesionalisme ASN				Nilai Kualitas Profesionalisme ASN							
	Meningkatnya kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin ASN			Nilai Kualifikasi Nilai Kompetensi Nilai Kinerja Nilai Disiplin							
		Program Peningkatan Kapasitas		Persentase ASN yang memiliki Kompetensi (Jumlah ASN yg	%	90	6.256.000.000	90	11.414.000.000	90	11.414.000.000

Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran Program (Outcome) Kegiatan (Output)	Satuan	Target Capaian Program dan Kerangka Pendanaan				Kondisi kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	
						2020		2021			
						Tgt	Rp. (000)	Tgt	Rp. (000)	Tgt	Rp. (000)
		sumberdaya Aparatur		ditingkatkan kompetensi dibagi total ASN) x 100 %							
				Prosentase Terpenuhihnya fasilitas pengembangan karier ASN							
			Pengemba ngan Kompetens i ASN	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan manajerial	orang	1.219	5.112.000.000	1.219	9.285.000.000	1.219	9.285.000.000
				Persentase ASN yang mengikuti pelatihan tehnis dan fungsional							
			Seleksi dan Pengemba ngan Karier ASN	Jumlah Formasi ASN yang terpenuhi	orang	832	1.144.000.000	832	2.129.000.000	832	2.129.000.000
				Jumlah ASN yang mendapatkan fasilitas tugas belajar,ijin belajar, dan penggunaan gelar							
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik				Indeks Kepuasan Masyarakat							
	Meningkatnya akuntabilitas			Nilai Keterbukaan Informasi Publik							

Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran Program (Outcome) Kegiatan (Output)	Satuan	Target Capaian Program dan Kerangka Pendanaan				Kondisi kinerja Pada Akhir Periode Renstra PD	
						2020		2021			
						Tgt	Rp. (000)	Tgt	Rp. (000)	Tgt	Rp. (000)
	kinerja dan kualitas pelayanan publik										
		Program Pembinaan kesejahteraan dan informasi kepegawaian		Persentase ASN yang kinerjanya diatas 80% (nilai seluruh ASN yang diatas 80 % dibanding jumlah ASN)	%	75	1.156.000.00	80	1.198.000.000	80	1.198.000.000
				Persentase Ketersediaan data informasi kepegawaian (Jumlah data yang tersedia dibagi jumlah data yang harus disediakan kali 100 %)							
			Pembinaan , Pengelolaan dan Fasilitasi kesejahteraan Aparatur	Persentase pencapaian pembinaan, pengelolaan dan fasilitasi kesejahteraan aparatur	orang	5.000	836.000.000	5.000	856.00.000	5.000	856.00.000
			Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah data dan informasi dalam Sistem Informasi Kepegawaian yang dikembangkan	Unit kerja	118	320.000.000	118	342.000.000	118	342.000.000

BAB VII
INDIKATOR KINERJA SKPD MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN
RPJMD

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 Kinerja BKD Yang Mengacu Pada Indikator RPJMD
Kabupaten Rembang 2016-2021

No	Indikator Kinerja	Kondisi Awal	Target Renstra SKPD Tahun Ke-						Kondisi Akhir
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Nilai Sakip OPD	null	null	null	66,24	68	68	70	70
2	Indeks Profesionalisme ASN	null	null	70.66	58	70	70	75	75
3	Indeks Kepuasan Masyarakat	null	null	null	78,92	79	80	80	80

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 VII PENUTUP

Rencana Strategis BKD Kabupaten Rembang 2016-2021 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 2016-2021. 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 2016-2021. 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 di muka bumi ini, maka pada bagian akhir dokumen Renstra BKD Kabupaten Rembang 2016-2021 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.


BUPATI REMBANG,

ABDUL HAFIDZ