



**RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)
TAHUN 2021-2026**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN SEMARANG
Jl. HOS. Cokroaminoto No.1, Ungaran
Telp. (024) 6921127**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026 dapat kami susun.

Renstra merupakan dokumen perencanaan untuk mengarahkan pelayanan Perangkat Daerah (PD) khususnya dan pembangunan daerah pada umumnya dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan masa kepemimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026 merupakan penjabaran visi-misi Bupati dan Wakil Bupati Semarang sebagai bagian dari upaya mewujudkan visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Semarang tahun 2021-2026 yaitu **“BERSATU, BERDAULAT, BERKEPRIBADIAN, SEJAHTERA DAN MANDIRI (BERDIKARI) DENGAN SEMANGAT GOTONG ROYONG BERDASARKAN PANCASILA DALAM BINGKAI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA YANG BERTHINNEKA TUNGGAL IKA”** yang diselaraskan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi dan uraian tugas pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, terkait erat dan mendukung pelaksanaan misi ke-3 yaitu meningkatkan pemerintahan yang baik, bersih, demokratis, dan bertanggung jawab, didukung oleh aparatur yang kompeten dan professional.

Pada kesempatan ini pula kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi sehingga terwujudnya penyusunan dokumen Renstra ini. Akhir kata semoga dokumen Renstra ini diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang untuk lima tahun kedepan dan dapat dijadikan instrumen pengukuran pencapaian kinerja yang akan digunakan oleh pihak-pihak dalam rangka menilai dan mengevaluasi kinerja organisasi.

Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi, memberikan kelancaran serta keberhasilan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dalam mewujudkan visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Semarang tahun 2021-2026.

Ungaran,

2021

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN SEMARANG**



~~Dr. PARTONO, SH, MM~~

Pemimpin Utama Muda

NIP. 196602221992031007

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. 1. Latar Belakang	1
1. 2. Landasan Hukum	4
1. 3. Maksud dan Tujuan	9
1. 4. Sistematika Penulisan	10
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH	13
2. 1. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah	13
2. 2. Sumber Daya Perangkat Daerah	16
2. 3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah	19
2. 4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah	52
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH	54
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah	54
3.2. Telaah Visi Misi, dan Program Bupati dan Wakil Bupati	58
3.3. Telaah Renstra K/L dan Renstra Provinsi	61
3.4. Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	63
3.5. Penentuan Isu-isu Strategis	63
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	66
4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah	66
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	70
5.1. Strategi dan Arah Kebijakan Perangkat Daerah	70
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANA.....	72
6.1. Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan	76

BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	82
7.1.	Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2021-2026.....	83
BAB VIII	PENUTUP	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026 merupakan salah satu dokumen perencanaan yang memuat strategi atau arah kebijakan, dan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk mengalokasikan sumber daya untuk tujuan yang diinginkan kedalam siklus pelaksanaan perencanaan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dalam Pasal 1 ayat (7) bahwa Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun sehubungan dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah.

Dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis yang digunakan untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa yang akan datang, Renstra disusun selaras dengan strategi dan kebijakan daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Di dalam Renstra akan digambarkan tujuan, sasaran, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan yang merupakan proses berkelanjutan dari pembuatan keputusan. Adapun fungsi disusunnya Renstra Perangkat Daerah antara lain sebagai berikut :

- 1) Tersedianya instrumen yang dapat digunakan oleh pimpinan organisasi untuk mengarahkan personil dan mengalokasikan seluruh sumber daya yang ada secara optimal untuk pencapaian tujuan organisasi;
- 2) Tersedianya instrumen awal untuk dijadikan pengukuran pencapaian kinerja yang akan digunakan oleh pihak-pihak dalam rangka menilai dan mengevaluasi kinerja organisasi;
- 3) Menjamin tersedianya rencana program berbasis kinerja yang berorientasi pada pelayanan umum secara terukur;
- 4) Memudahkan penyusunan dan penyampaian laporan kinerja yang terukur.

Badan Kepegawaian Daerah memiliki tugas pokok melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintah dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Renstra disusun sebagai perumusan

kebijakan organisasi dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang dituangkan ke dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang. Proses penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026 dilakukan melalui beberapa tahapan antara lain dimulai dari persiapan penyusunan Renstra, penyusunan rancangan awal Renstra, penyusunan rancangan, pelaksanaan forum perangkat daerah sampai dengan perumusan rancangan akhir Renstra hingga sampai tahap yang terakhir yaitu penetapan Renstra Perangkat Daerah.



Dokumen Renstra ini merupakan dokumen perencanaan yang bersifat hierarkhis, artinya dokumen Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Semarang, serta menjadi acuan bagi Perangkat Daerah dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (Renja) Perangkat Daerah yang selanjutnya menjadi bahan penyusunan dokumen Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) Perangkat Daerah.

Keterkaitan antara dokumen Renstra Perangkat Daerah dengan dokumen RPJMD adalah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah yang memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan dan program Perangkat Daerah beserta kerangka pendanaan yang bersifat indikatif untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

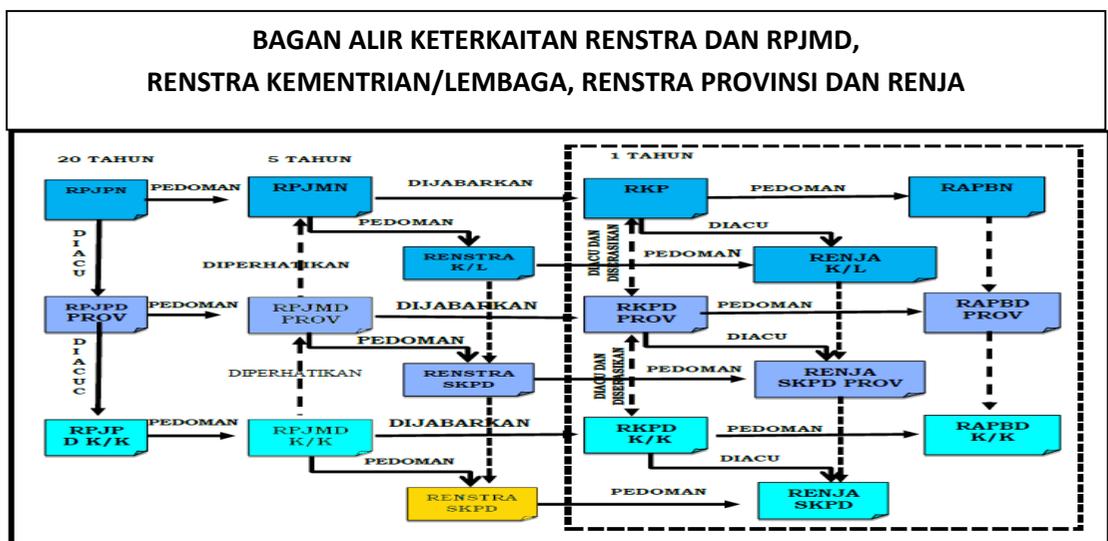
Selain itu Renstra Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Semarang juga memiliki keterkaitan dengan Renstra Kementerian dalam

hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB) tahun 2020-2024 sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang tentang manajemen sumber daya aparatur.

Renstra BKD Kabupaten Semarang juga memiliki keterkaitan dengan Visi-Misi dari Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2020-2024, yaitu dengan Visi mewujudkan pengelola ASN yang profesional dan berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Sedangkan keterkaitan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dengan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Tengah tahun 2018 – 2023 yaitu untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional yang juga dijadikan sebagai acuan dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ke-empat Renstra tersebut diatas yaitu Renstra Kementerian PAN dan RB, Renstra Badan Kepegawaian Negara (BKN), Renstra Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Propinsi Jawa Tengah dan Renstra Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Semarang dalam manajemen kepegawaian terdapat sasaran strategis yang sama yaitu dalam hal peningkatan kualitas dan kompetensi Aparatur Pemerintah.



1.2 Landasan Hukum

Landasan Hukum dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang tahun 2021 – 2026 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotism (Lembaran Negara RI Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 126, Tambahan lembaran Negara Reublik Indonesia No. 4438);
7. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
8. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007, tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4725);
9. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
10. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara

- Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang–Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183);
11. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 2456, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
 12. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3079);
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 137, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4575);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
 15. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4833);
 16. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5103);
 17. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
 18. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

- 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
19. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
 20. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan Dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
 21. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 206, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6123);
 22. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2017 Tentang Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 225, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6133);
 23. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 24. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
 25. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Program Pemulihan Ekonomi Nasional Dalam Rangka Mendukung Kebijakan Keuangan Negara Untuk Penanganan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid- 19) dan/atau Menghadapi Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian Nasional Dan/Atau Stabilitas Sistem Keuangan Serta Penyelamatan Ekonomi Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6514);

26. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
27. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan;
28. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik;
29. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
30. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 199);
31. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan atau Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah;
32. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
33. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
34. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
35. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024;
36. Peraturan Kepala BKN Nomor 81/KEP/2020 Tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024;
37. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

38. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah;
39. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447) sebagaimana dimutakhirkan melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
40. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
41. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 3 Seri E Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9);
42. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2029 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 28);
43. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2017 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan dan Penganggaran Terpadu (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 91);
44. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 110);
45. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023;
46. Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 5 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten

- Semarang Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2009 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 2);
47. Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Semarang Tahun 2011–2031 (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2011 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 6);
 48. Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 1 Tahun 2016 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Semarang (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 1);
 49. Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2020 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 4);
 50. Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2021 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor);
 51. Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Semarang;
 52. Peraturan Bupati Semarang Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja, dan Perincian Tugas Perangkat Daerah Kabupaten Semarang.

1.3 Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026 adalah sebagai penjabaran secara operasional visi, misi dan program Bupati dan Wakil Bupati Semarang yang digambarkan dalam bentuk program dan kegiatan terkait urusan penunjang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang harus dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Semarang selama kurun waktu Tahun 2021-2026 berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Semarang

Nomor 6 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026.

Adapun tujuan penyusunan Renstra BKD Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026 adalah :

- 1). Merumuskan gambaran umum kondisi pelayanan yang akan diselenggarakan BKD Kabupaten Semarang sebagai penjabaran visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Semarang;
- 2). Menerjemahkan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Semarang ke dalam tujuan dan sasaran pembangunan daerah selama 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas dan fungsi BKD Kabupaten Semarang dengan berpedoman kepada RPJMD Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026;
- 3). Menetapkan berbagai program dan kegiatan prioritas disertai dengan indikasi pagu anggaran dan target indikator kinerja yang akan dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Semarang selama periode RPJMD Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026.

1.4 Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini memuat latar belakang penyusunan Renstra Perangkat Daerah, landasan hukum penyusunan Renstra Perangkat Daerah. Selain itu dimuat pula tentang maksud dan tujuan penyusunan Renstra Perangkat Daerah dan yang terakhir akan dijelaskan bagaimana sistematika penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.

BAB II : GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Bab ini akan menguraikan tugas, fungsi dari tiap-tiap unit kerja dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dan akan ditampilkan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.

Pada Bab ini juga akan menguraikan tentang kondisi sumber daya organisasi yang dimiliki, antara lain aparatur atau kekuatan personil dan sumber daya asset/modal yang dimiliki.

Dalam bab ini kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dari Renstra sebelumnya yang memuat sasaran/target tujuan yang telah dicapai akan dijelaskan. Selain itu gambaran mengenai kondisi kepegawaian saat ini antara lain berkaitan dengan tantangan dan peluang pengembangan pelayanan Perangkat Daerah juga akan dijelaskan dalam bab ini.

BAB III : PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Pada bab ini akan diuraikan mengenai identifikasi isu strategis berdasarkan tugas pokok dan fungsi pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dibidang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan. Selain itu juga akan dijelaskan telaah mengenai visi, misi dan program Bupati dan Wakil Bupati, telaah Renstra Kementrian/Lembaga dan telaah Renstra Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Tengah,

BAB IV : TUJUAN DAN SASARAN

Bab ini akan dijelaskan mengenai tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yaitu urusan penunjang dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.

BAB V : STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini memuat strategi dan kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang yang tertuang kedalam tabel tujuan, strategi dan kebijakan Perangkat Daerah.

BAB VI : RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bab ini akan dijelaskan rencana program, kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran pagu indikatif yang merupakan refleksi prioritas program, kegiatan dan sub kegiatan yang sudah direncanakan dan terukur.

BAB VII: KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini memuat indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, dimana indikator tersebut secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang sebagai komitmen mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

BAB VIII: PENUTUP

Bab ini berisikan penutup.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

2.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian Daerah sebagai Lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung Pemerintah dibidang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dan bertanggungjawab kepada Bupati.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Semarang dan sesuai dengan Peraturan Bupati Semarang Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja dan Perincian Tugas Perangkat Daerah Kabupaten Semarang.

Tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang adalah membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan. Untuk menyelenggarakan tugas-tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

a. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Semarang Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja dan Perincian Tugas Perangkat Daerah Kabupaten Semarang, dinyatakan bahwa susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, membawahi :
 - a. Subbagian Perencanaan dan Keuangan;
 - b. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai, membawahi :
 - a. Subbidang Formasi, Pengadaan dan Pemindahan;
 - b. Subbidang Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional;
 - c. Subbidang Kepangkatan dan Pensiun.
4. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pegawai, membawahi :
 - a. Subbidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
 - b. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan;
 - c. Subbidang Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian.
5. Kelompok Jabatan Fungsional :

Uraian tugas pokok dan fungsi masing-masing struktur organisasi dalam Badan Kepegawaian Daerah tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian Daerah dibidang penyusunan perencanaan, pengelolaan administrasi keuangan, administrasi umum dan administrasi kepegawaian. Terdiri dari 2 (dua) subbagian, yaitu :

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

2. Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian Daerah bidang pengadaan dan mutasi pegawai. Terdiri dari 3 (tiga) subbidang, yaitu :

- a. Subbidang Formasi, Pengadaan dan Pemindahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas bidang pengadaan dan mutasi pegawai dibidang formasi, pengadaan dan pemindahan;
- b. Subbidang Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas bidang pengadaan dan mutasi pegawai dibidang jabatan struktural dan jabatan fungsional;
- c. Subbidang Kepangkatan dan Pensiun mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas bidang pengadaan dan mutasi pegawai dibidang kepangkatan dan pensiun.

3. Bidang Pembinaan dan Kepegawaian

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian Daerah dibidang pembinaan dan kepegawaian. Terdiri dari 3 (tiga) subbidang, yaitu :

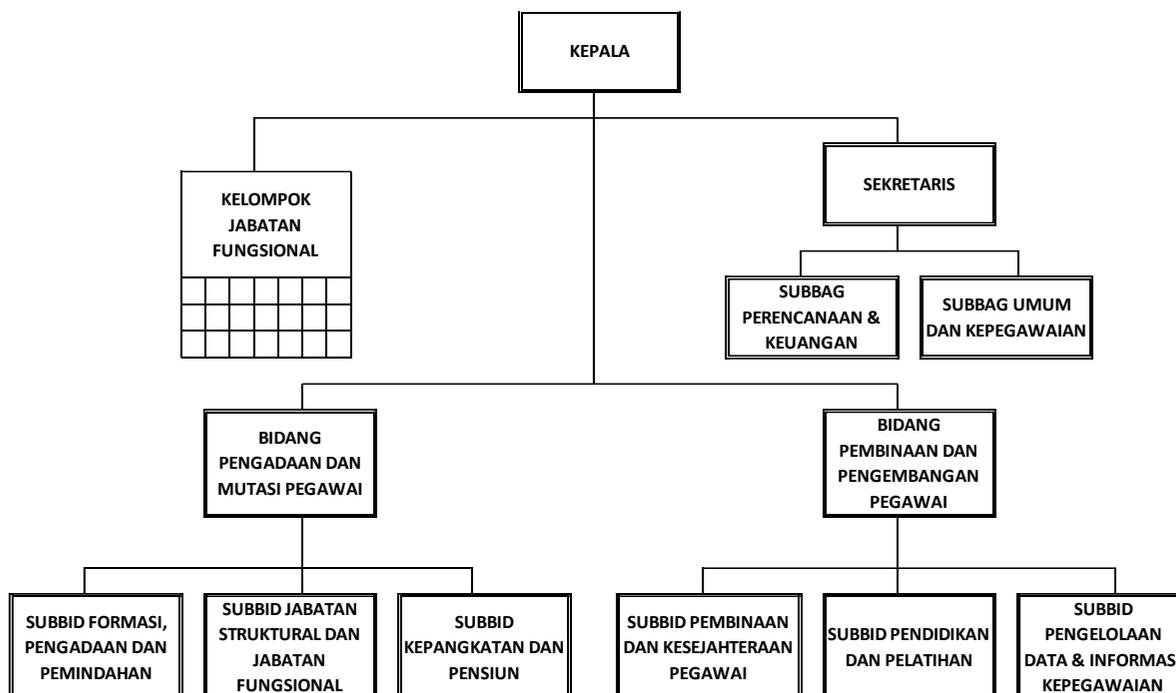
- a. Subbidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas bidang pembinaan dan kepegawaian dibidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai;
- b. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas bidang pembinaan dan kepegawaian dibidang pendidikan dan pelatihan;
- c. Subbidang Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas bidang pembinaan dan kepegawaian dibidang pengelolaan data dan informasi kepegawaian.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang ditetapkan dengan Peraturan Bupati Semarang Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja, dan Perincian Tugas Perangkat Daerah Kabupaten Semarang.

Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan dalam menjalankan tugasnya kepala Badan dibantu oleh seorang Sekretaris dan 2 (dua) orang kepala bidang.

Bagan struktur organisasi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Semarang



2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

2.2.1. Sumber Daya Aparatur

Kapasitas sumber daya aparatur yang bertugas di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi, telah ditempatkan sesuai kompetensinya masing-masing.

Dukungan personil dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain dilihat berdasarkan tingkatan usia, aspek jenjang kepangkatan, kualifikasi pendidikan, jumlah jabatan fungsional, Gambaran tentang potensi kekuatan personil atau sumber daya aparatur dari tahun 2016-2020 dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.1
JUMLAH PNS BKD KABUPATEN SEMARANG BERDASARKAN USIA

Usia	Tahun					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021*)
< 20 – 40 Tahun	14	15	15	14	14	14
41 – 55 Tahun	32	32	31	24	21	22
> 55 Tahun	3	1	2	7	7	5
Jumlah	49	48	48	45	42	41

*)Data Per 01 Agustus Tahun 2021

Berdasarkan tabel 2.1 diatas diketahui bahwa apabila dilihat berdasarkan tingkatan usia aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang mulai tahun 2016 sampai dengan tahun 2021 terbanyak pada usia 41-55 tahun.

Tabel 2.2
JUMLAH PNS BKD KABUPATEN SEMARANG BERDASARKAN GOLONGAN

Golongan	Tahun					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021*)
I	3	3	2	2	-	-
II	6	6	5	3	4	5
III	35	34	36	31	30	28
IV	5	5	5	9	8	8
Jumlah	49	48	48	45	42	41

**)Data Per 01 Agustus Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 2.2 di atas diketahui bahwa tingkat golongan aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dari mulai tahun 2016 sampai dengan tahun 2021 pada golongan III memiliki jumlah terbanyak.

Tabel 2.3
JUMLAH PNS BKD KABUPATEN SEMARANG BERDASARKAN JENJANG/TINGKAT PENDIDIKAN

Pendidikan	Tahun					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021*)
SD	-	-	-	-	-	-
SMP	4	4	3	3	1	1
SLTA	2	11	11	11	11	7
D3	4	4	4	2	2	3
D4	-	1	-	1	1	1
S1	24	22	20	11	11	13
S2	6	6	10	17	15	15
S3	-	-	-	-	1	1
Jumlah	49	48	48	45	42	41

**)Data Per 01 Agustus Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 2.3 di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang apabila dilihat dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2021 sebagian besar berpendidikan sarjana strata 1 dan pasca sarjana strata 2.

Tabel 2.4
JUMLAH PNS BKD KABUPATEN SEMARANG BERDASARKAN
JENIS JABATAN FUNGSIONAL

Jabatan Fungsional	Tahun					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021*)
Analisis Kepegawaian Ahli Madya	-	-	-	2	2	4
Analisis Kepegawaian Ahli Muda	2	2	2	1	3	4
Analisis Kepegawaian Ahli Pertama	-	-	-	-	1	1
Analisis Kepegawaian Penyelia	2	2	2	1	1	1
Analisis Kepegawaian Pelaksana	1	1	1	1	1	1
Jumlah	5	5	5	5	8	11

*) Data Per 01 Agustus Tahun 2021

Berdasarkan tabel 2.4 di atas diketahui bahwa apabila dilihat dari data jumlah jabatan fungsional di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang apabila dilihat mulai tahun 2016 sampai dengan tahun 2021 mengalami kenaikan dengan menduduki jabatan fungsional mulai dari analisis kepegawaian pelaksana hingga analisis kepegawaian ahli madya.

2.2.2 Sumber Daya Sarana dan Prasarana

Apabila dilihat dari sumber daya sarana dan prasarana yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang untuk menunjang kelancaran tugas pokok dan fungsi organisasi, sebagian besar sarana dan prasarana yang dimiliki belum cukup memadai baik dari jumlah dan kualitas karena banyak sarana dan prasarana yang rusak. Gambaran secara lengkap dukungan sarana dan prasarana apabila diklasifikasikan kedalam sarana dan prasarana Gedung kantor dan Kendaraan Bermotor dan Sarana Prasarana pendukung Kantor, dapat digambarkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2.5
Sarana dan Prasarana Gedung Kantor dan Kendaraan Bermotor pada
BKD Kabupaten Semarang*

No	Jenis Aset	Volume
1	Luas Tanah	1.660 M ²
2	Luas Bangunan	914 M ²
3	Kendaraan roda 2 (dua)	8 unit
4	Kendaraan roda 4 (empat)	5 unit

*) Data Per 01 Agustus Tahun 2021

Tabel 2.6
Sarana dan Prasarana Pendukung Kantor pada BKD Kabupaten Semarang*

No	Jenis Peralatan	Jumlah	Kondisi
1	Meja	89 unit	70 baik, 19 kurang baik
2	Kursi	192 unit	146 baik, 22 kurang baik, 24 rusak
3	Filling Kabinet	14 unit	12 baik, 2 kurang baik
4	Laptop	12 unit	9 baik, 3 kurang baik
5	Komputer	29 unit	24 baik, 5 kurang baik
6	Printer	31 unit	25 baik, 6 kurang baik
7	Mesin Ketik	12 unit	8 baik, 2 kurang baik
8	Brankas	2 unit	1 baik, 1 kurang baik
9	Almari Besi	28 unit	21 baik, 7 kurang baik
10	Almari Kaca	2 unit	2 baik
11	Almari Kayu	5 unit	3 baik, 2 kurang baik
12	UPS	25 unit	20 baik, 5 kurang baik
13	Pemadam Kebakaran	8 unit	5 baik, 3 kurang baik
14	Rak Buku	2 unit	rusak
15	Mesin Penghancur kertas	1 unit	rusak
16	Buku Perpustakaan	323 explr	baik
17	Mesin absensi sidik jari	2 unit	1 baik, 1 rusak
18	Kulkas	1 unit	baik
19	AC	14 unit	baik
20	Kipas Angin	2 unit	1 baik, 1 kurang baik
21	Kompor Gas	2 unit	1 baik, 1 rusak
22	Tabung Gas	2 unit	baik
23	Vacum Cleaner	1 unit	kurang baik
24	OHP	3 unit	2 baik, 1 kurang baik
25	LCD Proyektor	4 unit	baik
26	Layar OHP	3 unit	Rusak
27	Tape Recorder	2 unit	baik
28	Monitor LCD	1 unit	baik
29	Speaker	2 unit	baik
30	Podium	1 unit	baik
31	Teralis Pintu dan Jendela	64 buah	baik

*) Data Per 01 Agustus Tahun 2021

2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Semarang dan sesuai dengan Peraturan Bupati Semarang Nomor 52 Tahun 2016 tentang

Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja dan Perincian Tugas Perangkat Daerah Kabupaten Semarang.

Badan Kepegawaian Daerah sebagai Lembaga teknis daerah merupakan unsur pendukung Pemerintah dibidang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan. Pelayanan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang melalui tiap-tiap unit kerja antara lain dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Bidang Pengadaan dan Kepangkatan.

Bidang pengadaan dan kepangkatan, membawahi :

- a1). Sub Bidang Pengadaan, Pemindahan dan Pemberhentian;
- a2). Sub Bidang Kepangkatan dan Penggajian.

Bidang pengadaan dan kepangkatan mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis bidang Pengadaan dan Kepangkatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka pelayanan yang diberikan bidang pengadaan dan kepangkatan meliputi :

- 1. Pelayanan pensiun bagi PNS.
- 2. Pelayanan kenaikan pangkat bagi PNS.
- 3. Pelayanan SPTKG PNS golongan IV
- 4. Seleksi penerimaan CPNS.
- 5. Mutasi PNS.
- 6. Pengangkatan CPNS menjadi PNS.

b. Bidang Pembinaan Pegawai dan Pengembangan Kepegawaian.

Bidang pembinaan pegawai dan pengembangan kepegawaian membawahi :

- b1). Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
- b2). Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Bidang pembinaan pegawai dan pengembangan kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis bidang pembinaan pegawai dan pengembangan Kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka pelayanan yang diberikan bidang pembinaan pegawai dan pengembangan kepegawaian meliputi :

- 1. Melaksanakan pembekalan bagi PNS yang akan purna tugas;
- 2. Melaksanakan inspeksi mendadak (sidak) ke Perangkat Daerah;
- 3. Melaksanakan rapat koordinasi Kepegawaian;
- 4. Menyelenggarakan sumpah janji PNS;
- 5. Memberikan penghargaan bagi PNS yang berprestasi berupa Satya Lancana;
- 6. Memproses kasus pelanggaran disiplin PNS;

7. Memberikan bantuan uang duka bagi keluarga PNS;
 8. Mengirimkan peserta diklat penjurusan struktural ke Badan Diklat Provinsi;
 9. Mengirimkan peserta ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijasah ke BKD Provinsi Jawa Tengah;
 10. Mengirimkan peserta diklat prajabatan ke Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah;
 11. Mengirimkan peserta diklat teknis tugas dan fungsi ke Jakarta, Yogyakarta, Jawa Barat dan Jawa Timur;
 12. Menyelenggarakan diklat fungsional bagi PNS;
 13. Melaksanakan Pembekalan bagi CPNS dan Sekdes;
 14. Memberikan bantuan tugas belajar dan ikatan dinas.
- c. Bidang Pengelolaan Data dan Jabatan.

Bidang pengelolaan data dan jabatan membawahi :

- c1). Sub Bidang Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian;
- c2). Sub Bidang Formasi dan Pengangkatan Jabatan.

Bidang pengelolaan data dan jabatan mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis bidang pengelolaan data dan jabatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka pelayanan yang diberikan bidang pengelolaan data dan Jabatan meliputi :

1. Melaksanakan bintek penilaian angka kredit jabatan fungsional;
2. Melaksanakan pelantikan jabatan struktural;
3. Melaksanakan pengangkatan, kenaikan, pembebasan sementara dan pemberhentian PNS dari jabatan fungsional;
4. Melaksanakan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi/tes potensi bagi pejabat;
5. Monitoring evaluasi pejabat struktural/fungsional;
6. Menyusun buku formasi PNS. Daerah;
7. Melaksanakan sosialisasi peraturan perundang-undangan;
8. Validasi dan entry data Kepegawaian;
9. Menyusun laporan bulanan berupa meklap dan peremajaan data pegawai.

- d. Sekretariat.

Sekretariat membawahi :

- 1) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Pelayanan yang diberikan bagi sekretariat meliputi :

1. Menyusun Laporan Bulanan;
2. Menyusun Laporan akhir tahun;
3. Menyusun Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ);
4. Menyusun Laporan Akuntabilitas (LAKIP);
5. Menyusun Laporan Semesteran;
6. Menyusun Program Kerja;
7. Menyusun Rencana Kerja (RENJA) PD;
8. Menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) PD;
9. Menyusun Laporan Pertanggungjawaban;
10. Menyusun Dokumen Pelaksanaan Anggaran dan Perubahan Anggaran (DPA/DPPA);
11. Mengelola surat menyurat kantor;
12. Pemeliharaan peralatan kerja kantor;
13. Penyediaan logistik kantor;
14. Pemeliharaan Kebersihan Kantor;
15. Mengadaan peralatan dan perlengkapan kantor dan gedung kantor;
16. Pengadaan Pakaian Dinas;
17. Pemeliharaan Kendaraan dinas;
18. Pemeliharaan Gedung Kantor.

Gambaran kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang sesuai tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 26 Tahun 2016 dan kemudian dijabarkan dalam Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja dan Perincian Tugas Perangkat Daerah Kabupaten Semarang. Badan Kepegawaian Daerah menjadi salah satu organisasi Perangkat Daerah yang melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kinerja daerah dibidang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan.

Capaian kinerja penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah bertujuan untuk memberikan gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) daerah dan indikator kinerja penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Kunci (IKK) pada akhir periode masa jabatan.

Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah merupakan ukuran keberhasilan suatu tujuan dan sasaran strategis Perangkat Daerah. Data capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang yang pada periode RPJMD yang lalu (tahun 2016-2020) dapat dijelaskan dalam dalam Tabel 2.7.

Sedangkan pencapaian kinerja pelayanan Perangkat Daerah merupakan gambaran efektivitas perencanaan dan hasil pelaksanaan program dan kegiatan yang membandingkan antara target dan realisasi kinerja dengan anggaran dan pencapaian realisasi keuangan Perangkat Daerah. Gambaran pencapaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang pada periode RPJMD yang lalu (tahun 2016-2021) yang selanjutnya dapat dilihat pada tabel 2.8.

2.2.2. Capaian Indikator Kinerja Utama

Berikut ini akan dijelaskan capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016-2020, dalam Tabel 2.7.-1 sampai dengan Tabel 2.7-5 berikut ini :

Tabel 2.7-1
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian Daerah Kab.Semarang Tahun 2016

Urusan, Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Tahun 2015	Tahun 2016			Keterangan
			Target	Realisasi	%	
1 Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural	%	89	87,23	87,15	99,91	
2 Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai	%	99,95	99,95	99,93	99,98	
3 Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS	%	75,52	90,36	88,69	98,15	

a). Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural

Apabila dilihat capaian IKU diatas yaitu Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural capaiannya sebesar 99,91% hal ini karena belum tersedianya Talent pool (kumpulan/kelompok orang/PNS yang berbakat/berkompeten sebagai bahan pertimbangan untuk melaksanakan mutasi dan promosi jabatan sehingga dalam

pelaksanaan mutasi/promosi jabatan tidak hanya berdasarkan kualifikasi pendidikan dan pangkat, tetapi dengan mempertimbangkan bakat dan kompetensi PNS. Belum terbentuk tim penilaian kinerja. Solusi yang dapat dilakukan yaitu dengan melaksanakan uji kompetensi bagi pejabat dan calon pejabat struktural.

b). Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai

Apabila dilihat dari capaian IKU diatas yaitu Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai capaiannya sebesar 99,98%. Hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin, solusi yang dapat dilakukan yaitu dengan melaksanakan sosialisasi kedisiplinan bagi PNS.

c). Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS

Apabila dilihat dari capaian IKU diatas yaitu Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS capaiannya sebesar 98,15%. Hal ini dikarenakan jenis diklat yang semakin berkembang sehingga tidak semua diklat dapat mengirimkan peserta serta adanya pembatasan kuota oleh penyelenggara. Solusi yang dapat dilakukan yaitu dengan mengirimkan peserta diklat secara bertahap sesuai dengan kuota dan anggaran yang tersedia.

Tabel 2.7-2
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian Daerah Kab.Semarang Tahun 2017

Urusan, Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Tahun 2016	Tahun 2017			Keterangan
			Target	Realisasi	%	
1 Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural	%	87,15	92	97,35	105,81	
2 Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai	%	99,93	99,96	99,94	99,97	
3 Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS	%	88,69	90,88	97,79	107,60	

a). Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural

Apabila dilihat capaian IKU diatas yaitu Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural capaiannya sebesar 105,81% Realisasi capaiannya melebihi target karena pengisian jabatan untuk eselon II, III dan IV sudah melalui uji kompetensi dan untuk pengisian jab. Es.IV yang kosong karena 24ension yang berpendidikan D2/SLTA diisi penjabat yang berpendidikan D3/S1 sebagaimana ketentuan PP II Tahun 2017 Tentang

Manajemen PNS. Dibandingkan tahun 2016, tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 10.25% hal ini disebabkan pengisian jabatan 25ension25251 sudah sesuai dengan ketentuan PP No.11 Tahun 2017.

b). Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai

Apabila dilihat dari capaian IKU diatas yaitu Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai capaiannya sebesar 99,97%. Dibandingkan tahun 2016 peningkatan disiplin pegawai meningkat sebesar 0.01 % di tahun 2017 hal ini disebabkan PNS sudah mahami aturan disiplin PNS walaupun target tahun 2017 belum tercapai. Untuk itu masih perlu adanya sosialisasi dan pembinaan pada pegawai.

c). Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS

Apabila dilihat dari capaian IKU diatas yaitu Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS capaiannya sebesar 107,60%. Realisasi pemenuhan kebutuhan diklat melebihi target dikarenakan penyelenggaraan diklat harinya lebih pendek dari pada yang direncanakan di DPA Misal di DPA pelaksanaan di hitung 15 hari realisasi di badan Diklat hanya 12 hari dibandingkan tahun 2016 terdapat peningkatan sebesar 9.1 %

Tabel 2.7-3
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian Daerah Kab.Semarang Tahun 2018

Urusan, Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Tahun 2017	Tahun 2018			Keterangan
			Target	Realisasi	%	
1 Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural	%	105,81	95,00	98,55	103,74	
2 Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai	%	99,97	99,96	99,96	100,00	
3 Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS	%	107,60	91,24	98,21	107,64	

a). Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural

Apabila dilihat capaian IKU diatas yaitu Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural capaiannya sebesar 103,74% Realisasi melebihi target karena pengisian jabatan untuk eselon II, III dan IV sudah melalui uji kompetensi dan untuk pengisian jabatan eselon IV yang kosong karena 25ension yang berpendidikan D2/SLTA diisi penjabat yang

berpendidikan D3/ S1 sebagaimana ketentuan PP II Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS. Dibandingkan tahun 2017, tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 3,55 % hal ini disebabkan pengisian jabatan 26ension2626l sudah sesuai dengan ketentuan PP Nomer 11 Tahun 2017.

b). Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai

Apabila dilihat dari capaian IKU diatas yaitu Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai capaiannya sebesar 100,00%. Dibandingkan tahun 2017 peningkatan disiplin pegawai meningkat sebesar 0.02% di tahun 2018 hal ini disebabkan PNS sudah memahami aturan disiplin PNS, walaupun demikian masih diperlukan adanya sosialisasi dan pembinaan pada pegawai

c). Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS

Apabila dilihat dari capaian IKU diatas yaitu Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS capaiannya sebesar 107,64%. Realisasi pemenuhan kebutuhan diklat melebihi target dikarenakan anggaran uang saku peserta diklat yang ditanggung oleh penyelenggara, digunakan untuk mengirimkan diklat lainnya yang tidak ditanggung oleh penyelenggara; durasi pelaksanaan diklat bervariasi, waktu pelaksanaan beberapa jenis diklat lebih singkat dari yang dianggarkan sehingga jenis diklat yang dapat dibiayai lebih banyak dibandingkan tahun 2017 terdapat peningkatan sebesar 0,4 %

Tabel 2.7-4
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian Daerah Kab.Semarang Tahun 2019

Urusan, Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Tahun 2018	Tahun 2019			Keterangan
			Target	Realisasi	%	
1 Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural	%	103,74	99,03	99,03	100,00	
2 Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai	%	100,00	99,97	99,91	99,93	
3 Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS	%	107,64	98,50	102,37	103,92	

a). Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural

Apabila dilihat capaian IKU diatas yaitu Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural capaiannya sebesar 100,00% Realisasi dapat sesuai dengan target karena adanya pengisian jabatan eselon IV yang kosong karena 26ension (yang berpendidikan D2/SLTA diisi pejabat yang

berpendidikan D3/S1) sebagaimana ketentuan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

b). Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai

Apabila dilihat dari capaian IKU diatas yaitu Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai capaiannya sebesar 99,93%. Realisasi tidak memenuhi target, karena masih terdapat PNS Kab.Semarang yang melakukan pelanggaran disiplin di tahun 2019. Pelanggaran disiplin yang dilakukan karena melanggar PP Nomor 53 Tahun 2010 (dengan SK Bupati Semarang), antara lain pelanggaran disiplin tingkat sedang sebanyak 3 orang dengan pemberian hukuman penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun karena tidak bersedia dilantik untuk menduduki jabatan 27ension27271. Pelanggaran disiplin tingkat berat diberikan kepada 4 orang antara lain : pembebasan dari jabatan 27ension27271 2 orang karena melakukan perselingkuhan, pemberhentian dengan hormat sebagai PNS tidak atas permintaan sendiri 1 orang karena tidak masuk kerja lebih 46 hari dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun karena tidak masuk kerja tanpa 27ension selama 39 hari.

c). Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS

Apabila dilihat dari capaian IKU diatas yaitu Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS capaiannya sebesar 103,92%. Realisasinya melebihi target dikarenakan anggaran uang saku peserta diklat yang ditanggung oleh penyelenggara, digunakan untuk mengirimkan peserta diklat lainnya yang tidak ditanggung oleh penyelenggara; adanya durasi pelaksanaan diklat bervariasi dengan waktu pelaksanaan beberapa jenis diklat lebih singkat dari yang dianggarkan sehingga jenis diklat yang dapat dibiayai menjadi lebih banyak.

Tabel 2.7-5
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian Daerah Kab.Semarang Tahun 2020

Urusan, Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Tahun 2019	Tahun 2020			Keterangan
			Target	Realisasi	%	
1 Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural	%	100,00	100,00	99,25	99,25	
2 Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai	%	99,93	99,98	99,96	99,97	
3 Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS	%	103,92	98,70	132,50	134,24	

a). Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural

Apabila dilihat capaian IKU diatas yaitu Persentase Kesesuaian Penempatan PNS Dalam Jabatan Struktural capaiannya sebesar 99,25% Realisasi tidak memenuhi 28ensio karena masih terdapat 5 orang pejabat pengawas (eselon IV) yang penempatannya belum memenuhi syarat minimal kualifikasi pendidikan (D3) karena yang bersangkutan diangkat sebelum berlakunya PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

b). Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai

Apabila dilihat dari capaian IKU diatas yaitu Persentase Peningkatan Disiplin Pegawai capaiannya sebesar 99,97%. Realisasi peningkatan disiplin pegawai tidak memenuhi target, karena masih terdapat PNS Kabupaten Semarang yang melakukan pelanggaran disiplin di tahun 2020. Pelanggaran disiplin yang dilakukan karena melanggar PP No 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS (dengan SK Bupati Semarang) antara lain pelanggaran disiplin tingkat sedang sebanyak 1 orang yaitu penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun karena pelanggaran netralitas ASN, pelanggaran tingkat berat sebanyak 2 orang yaitu Pembebasan dari jabatan karena penyalahgunaan wewenang dan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS tidak atas permintaan sendiri karena tidak masuk kerja tanpa 28ension yang sah lebih dari 46 hari kerja. Sedangkan pelanggaran terhadap UU No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan PP No 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS dilakukan oleh 2 orang PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS karena dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan 28ensi tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 tahun dan pidana yang dilakukan berencana.

c). Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS

Apabila dilihat dari capaian IKU diatas yaitu Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat PNS capaiannya sebesar 134,24%. Realisasi pemenuhan diklat melebihi target dikarenakan kegiatan pengembangan kompetensi baik teknis maupun fungsional beralih dari klasikal ke blended atau full e-learning dengan adanya 28ension28 Covid-19 sehingga anggaran dapat dipergunakan bagi pengembangan kompetensi ASN lainnya.

2.3.2 Capaian Kinerja Pelayanan Tahun 2016-2020

Pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang merupakan kemampuan perencanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan menghitung realisasi *output* masing-masing kegiatan dibandingkan dengan target *output*

tersebut. Berikut ini akan ditampilkan Tabel Capaian Kinerja Pelayanan (Tabel 2.8) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016-2020, sebagai berikut :

TABEL 2.8
PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2016-2020

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1	Persentase tetib administrasi perkantoran															
1.1	Jumlah surat masuk dan surat keluar	4.500 surat keluar dan 5.500 surat masuk	4.500 surat keluar dan 5.500 surat masuk	5.500 jenis surat keluar dan 4.500 surat masuk.	4.500 surat keluar dan 5.500 surat masuk	4.500 surat keluar dan 5.500 surat masuk	2.432 surat keluar dan 3.137 surat masuk	1028 surat keluar dan 2765 surat masuk	100.00	100.00	100.00	55.69	37.93			
1.2	Pemenuhan jasa dan komponen instalasi komunikasi, sumber daya air dan listrik	15 jenis/12 bulan	15 jenis/12 bulan	15 jenis/12 bulan	15 jenis/12 bulan	15 jenis/12 bulan	12 jenis/12 bulan.	15 jenis/12 bulan	15 jenis/12 bulan	15 jenis/12 bulan	15 jenis/12 bulan	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
1.3	Jumlah perbaikan peralatan kerja dan perlengkapan kantor	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	Perbaikan 12 jenis peralatan kantor, 10 unit mesin absensi	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	Perbaikan 12 jenis peralatan kerja	Perbaikan 12 jenis peralatan kantor, 10 unit mesin absensi	Perbaikan 12 jenis peralatan kantor, 10 unit mesin absensi	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1.4	Pemenuhan kebutuhan logistik kantor	1 harian umum dan makan minum 52 pegawai.	1 harian umum dan makan minum 51 pegawai.	Makan minum 52 pegawai.	Makan minum 52 pegawai.	1 harian umum dan makan minum 53 pegawai.	1 harian umum dan makan minum 52 pegawai.	1 harian umum dan makan minum 52 pegawai.	1 harian umum dan makan minum 52 pegawai.	Makan minum 49 pegawai.	Makan minum untuk 47 pegawai selama 12 bulan.	100.00	101.96	100.00	94.23	88.68
1.5	Jumlah dokumen penatausahaan keuangan PD	Dokumen SPJ 12 bulan	Dokumen SPJ 12 bulan	Dokumen SPJ 12 bulan	Dokumen SPJ 12 bulan	Dokumen SPJ 12 bulan	Dokumen SPJ 12 bulan	Dokumen SPJ 12 bulan	Dokumen SPJ 12 bulan	Dokumen SPJ 12 bulan	Dokumen SPJ 12 bulan	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
1.6	Pemenuhan jasa kebersihan dan alat kebersihan kantor	2 org tenaga cleaning service, 24 item alat kebersihan, 1 org jasa angkut sampah.	28 item alat kebersihan, 1 org jasa angkut sampah	28 item alat kebersihan, 1 org jasa angkut sampah	28 item alat kebersihan, 1 org jasa angkut sampah	28 item alat kebersihan, 1 org jasa angkut sampah	24 item alat kebersihan, 1 org jasa angkut sampah dan honor cleaning service 2 orang	12 bulan	12 bulan	28 item alat kebersihan dan 1 org jasa angkut sampah serta retribusi sampah selama 12 bulan.	28 item alat kebersihan dan 1 org jasa angkut sampah serta retribusi sampah selama 12 bulan.	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
1.7	Pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keJateng, jabar, jatim, DKI, Yogyakarta dan luar jawa	Ke Semarang 11 kl, DIY 4 kl, Jakarta 2 Jabar/jatim 1 kl, dan Luar jawa 1 kl.	Ke Semarang 5 kl, DIY 4 kl, Luar Jawa 2 k, Jabar/Jatim 1 kl, jkt 5 kl.	Ke Semarang 9 kl, DIY 11 kl, Jakarta 4 kl, Jabar/Jatim 3 kl dan Luar Jawa 1 kl.	Ke Semarang 10 kl, Jateng &DIY 9 kl, Jabar/Jatim 1 kl, Jakarta 5 kl, dan Luar Jawa 1 kl.	Ke Semarang 16 kl, DIY 14 kl, Jakarta 12 kl, dan Luar Jawa 2 kl.	Ke Semarang 11 kl, DIY 4 kl, Jakarta 4 Jabar/jatim 1 kl, dan Luar Jawa 1 kl.	Ke Semarang 5 kali, DIY 4 kali, DKI 5 kali, jabar/jatim 1 kali dan luar Jawa 2 kali.	Ke Semarang 14 kali, DIY 14 kali, DKI 9 kali, Jabar/Jatim 6 kali dan luar Jawa 3 kali.	Semarang 4 kali, Jateng/DIY 11 kali, DKI Jakarta 11 kali dan luar Jawa 6 kali.	Semarang 4 kali, Jateng/DIY 6 kali, Jabar/Jatim 3 kali, DKI Jakarta 3 kali dan luar Jawa 3 kali.	110.53	106.25	164.29	123.08	43.18
1.8	Pemenuhan jasa tenaga pendukung/teknis perkantoran	Instruktur senam 26 kali	Instruktur senam 22 kali dan tenaga clening service 2 org.	Instruktur senam 30 kali dan tenaga clening service 2 org.	2 orang cleaning service, 1 orang petugas keamanan, 1 supir dan 33 instruktur senam	Instruktur senam 33 kali dan tenaga clening service 2 org.	instruktur senam 26 kali selama 11 bulan	11 bulan	11 bulan	2 orang cleaning service, 1 orang petugas keamanan, 1 orang supir dan 33 kali instruktur senam dalam 12 bulan.	2 orang cleaning service, 1 orang supir, petugas keamanan, 1 orang supir dan 33 kali instruktur senam dalam 12 bulan.	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2	Persentase pemenuhan sarana dan prasarana aparatur															

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun					
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	
2.1	Jumlah pengadaan perlengkapan peralatan kantor dan gedung	Tandon air 3 unit, komputer server 1 unit, komputer PC 3 unit, notebook 1 unit, printer injek 4 unit, printer canon 2 unit, scanner 1 unit, 4 unit monitor, 50 unit kursi rapat, 2 set kursi tamu, 1 set meja resepsionis.	-	Meja Rapat 8 unit, kursi rapat 20 unit, komputer 3 unit, laptop 3 unit, printer inkjet 3 unit, AC 1,5 PK 2 unit	Almari kaca 2 unit, lemari besi/arsip 2 unit, rak arsip 1 unit, komputer 2 unit, laptop 1 unit, printer 5 unit, UPS 1 unit, AC 2 unit, genset 5,5 KVA, gordyn	lemari besi 4 unit, bangku tunggu 3 set, meja kerja staf 5 unit, kursi kerja staf 5 unit	pengadaan tandon air 3 unit, server 1 unit, komputer pc 3 unit, notebook 1 unit, printer injet 4 unit, printer canon 2 unit, scanner 1 unit, monitor 4 unit, kursi rapat 5 unit, kursi tamu 2 set, 1 set meja resepsionis.				4 unit komputer, 5 unit printer, 1 unit hardisk eksterna 1 2 TB.	Pengadaan korden 1 paket, pengadaan laptop 1 unit, printer 2 unit, peralatan vitcon 1 paket dan peralatan penunjang SIMPEG 1 paket	100.00	0.00	0.00	66.67	35.29

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
2.2	Jumlah pemeliharaan gedung kantor	-	Perbaikan plapon teras dan 3 kamar mandi	Pengecatan 2 gedung	Pemeliharaan pintu dan pengecatan gedung	Pengecatan gedung		pemeliharaan kamar mandi 3 kamar dan plapon teras (2 unit)		Paket pemeliharaan pintu dan pengecatan gedung dan paket pembuatan papan nama kantor elektronik.		0.00	200.00	0.00	150.00	0.00
2.3	Jumlah pemeliharaan kendaraan dinas/operasional kantor	Service 4 mobil dan 10 kendaraan roda 2	4 kendaraan roda 4 dan 10 kendaraan roda 2	4 kendaraan roda 4 dan 10 kendaraan roda 2	4 kendaraan roda 4 dan 11 kendaraan roda 2	4 kendaraan roda 4 dan 10 kendaraan roda 2	12 bulan	12 bulan	12 bulan	4 kendaraan roda empat dan 11 kendaraan roda dua selama 12 bulan.	5 kendaraan roda empat dan 8 kendaraan roda dua selama 12 bulan.	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2.4	Jumlah pemeliharaan perlengkapan dan peralatan gedung kantor	14 unit AC	14 unit AC	14 unit ac	14 unit AC	14 unit AC	14 unit AC	12 bulan	12 bulan	14 unit AC	14 unit AC	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
3	Persentase kehadiran PNS															

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
3.1	Jumlah pengadaan mesin absensi	-	73 unit mesin absensi dan 1 aplikasi	-	-	-	-	73 unit	-	-	-	0.00	100.00	0.00	0.00	0.00
3.2	Jumlah pakaian dinas	-	-	-	52 stel	-	-	-	-	98 stel pakaian dinas	86 stel pakaian dinas.	0.00	0.00	0.00	188.46	#DIV/0!
4	Persentase terselesaikannya usulan pindah/purna PNS															
4.1	Jumlah SK Pensiun	350 SK	357 SK	350 SK	325 SK	480 SK	350 SK	316 SK	405 SK	465 SK	561 SK	100.00	88.52	115.71	143.08	116.88
4.2	Jumlah PNS penerima bantuan uang duka	19 PNS	19 PNS	19 PNS	17 PNS	15 PNS	10 PNS	10 PNS	20 PNS	28 PNS	40 PNS	52.63	52.63	105.26	164.71	266.67
5	Persentase pengelola kepegawaian pada PD yang memahami peraturan kepegawaian															
5.1	Jumlah peserta sosialisasi peraturan perundang-undangan	75 PNS	75 PNS	50 PNS	100 PNS	100 PNS	73 PNS	73 PNS	50 PNS	100 PNS	50 PNS	97.33	97.33	100.00	100.00	50.00

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
6	Persentase penyelesaian laporan kinerja dan pertanggungjawaban PD tepat waktu															
6.1	Jumlah dokumen laporan bulanan, LKPJ, Semesteran, LKjIP, LPPD dan laporan akhir tahun	12 lap bulanan, 1 LKPJ, 2 lap semesteran, 1 LKjIP, 1 LPPD dan 1 Lap keuangan	12 lap bulanan, 1 LKPJ, 2 lap semesteran, 1 LKjIP, 1 LPPD dan 1 Lap keuangan	12 lap bulanan, 1 LKPJ, 2 lap semesteran, 1 LKjIP, 1 LPPD dan 1 Lap keuangan	12 lap bulanan, 1 LKPJ, 2 lap semesteran, 1 LKjIP, 1 LPPD dan 1 Lap keuangan	12 lap bulanan, 1 LKPJ, 2 lap semesteran, 1 LKjIP, 1 LPPD dan 1 Lap keuangan	Laporan bulanan (POK), Lakip, LKPJ, LPPD, LPJ, Semesteran dan akhir tahun 7 dokumen/47 buku.	Tersusunnya Laporan bulanan, LAKIP, LKPJ, LPPD, Laporan Semesteran dan laporan akhir tahun (42 buku)	Tersusunnya dokumen Renja, RKA, DPA dan Program Kerja serta KUA/PPAS sebanyak 75 buku.	12 lap bulanan, 1 LKPJ, 2 lap semesteran, 1 LKjIP, 1 LPPD dan 1 Lap keuangan	12 lap bulanan, 1 LKPJ, 2 lap semesteran, 1 LKjIP, 1 LPPD dan 1 Lap keuangan	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
7	Persentase penyelesaian penyusunan dokumen perencanaan tepat waktu															

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
7.1	Jumlah dokumen RKAS, RKA, RKA perubahan, DPA, DPPA, Renja, dan dokumen program kerja	7 jenis dok	7 jenis dok	7 jenis dok	7 jenis dok	7 jenis dok	dokumen Renja, RKA, DPA, Program Kerja, RKAS Sebanyak 75 buku 5 dokumen.	75 buku	75 buku	5 dokumen	5 dokumen	71.43	71.43	71.43	71.43	71.43
8	Persentase Pejabat yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural															
8.1	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat kepemimpinan Tk II	-	3 PNS	2 PNS	2 PNS	4 PNS	5 PNS	3 PNS	3 PNS	2 PNS	3 PNS	100.00	150.00	150.00	100.00	75.00
8.2	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat kepemimpinan Tk III	5 PNS	5 PNS	5 PNS	5 PNS	20 PNS	-	5 PNS	5 PNS	20 PNS	-	0.00	100.00	100.00	400.00	0.00
8.3	Jumlah PNS yang mengikuti Diklat kepemimpinan Tk IV	13 PNS	14 PNS	11 PNS	15 PNS	45 PNS	13 PNS	14 PNS	11 PNS	57 PNS	40 PNS	100.00	100.00	100.00	380.00	88.89
9	Persentase PNS yang mengikuti ujian kedinasan (Ujian dinas dan UKPPI)															

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
9.1	Jumlah PNS yang mengikuti ujian dinas dan UKPPI	155 PNS	205 PNS	230 PNS	150 PNS	100 PNS	114 PNS	205 PNS	107 PNS	85 PNS	209 PNS	73.55	100.00	46.52	56.67	209.00
10	Rata-rata persentase diklat prajabatan, diklat teknis dan diklat fungsional															
10.1	Jumlah CPNS yang mengikuti diklat prajabatan	-	-	103 CPNS	400 CPNS	50 CPNS	-	-	103 CPNS	346 CPNS	-	0.00	0.00	100.00	86.50	0.00
10.2	Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis tugas dan fungsi	106 PNS	110 PNS	115 PNS	150 PNS	175 PNS	106 PNS	115 PNS	152 PNS	119 PNS	61 PNS	100.00	104.55	132.17	79.33	34.86
10.3	Jumlah PNS yang mengikuti diklat fungsional	80 PNS	40 PNS	-	-	80 PNS	80 PNS	40 PNS	-	-	-	100.00	100.00	0.00	0.00	0.00
11	Persentase kesesuaian pendidikan formal dan fungsional teknis pada jabatan struktural yang terisi															

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
11.1	Jumlah pelantikan pejabat struktural/fungsional tertentu dan Jumlah SK pengembangan karir Pejabat Fungsional tertentu (SK Pengangkatan, kenaikan jabatan, pemindahan, pemberhentian dari jabatan)	1 kali pelantikan dan 500 SK JFT	4 kali pelantikan dan 300 SK JFT	5 kali pelantikan dan 300 SK JFT	5 kali pelantikan dan 300 SK JFT	5 kali pelantikan dan 300 SK JFT	2 kali pelantikan, 320 SK JFT dan 1 kali rakoor jabatan fungsional	4 kl pelantikan, 359 SK JFT, 1 kl seleksi JPT, 2 kl mutasi JPT dan 2 kali uji kompetensi JPT	6 kl pelantikan, 448 SK JFT, 1 kali seleksi JPT dan 1 kl rakor jabfung	Terselenggaranya 5 kali pelantikan jabatan struktural/fungsional, 2 kali seleksi/mutasi JPT dan 300 SK fungsional.	Terselenggaranya 5 kali pelantikan jabatan struktural/fungsional dan 456 SK fungsional.	64.47	121.05	149.51	100.66	151.15
12	Persentase terselesaikannya usulan pengadaan CPNS, penempatan PNS dan KP PNS serta KGB PNS															
12.1	Jumlah SK CPNS	275 SK	-	400 SK	50 SK	300 SK	7 SK		351 SK	539 SK	494 SK	2.55	0.00	87.75	1078.00	164.67

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
12.2	Jumlah SK penempatan PNS	527 SK PNS dan 50 SK mutasi staf	50 SK mutasi staf	103 SK PNS dan 2300 SK mutasi staf	400 SK PNS dan 125 SK mutasi staf	50 SK PNS dan 150 SK mutasi staf	525 SK PNS, 19 monitoring dan evaluasi penataan staf di kecamatan dan 127 SK mutasi	142 SK PNS	1963 SK mutasi, 103 SK PNS	40 SK mutasi, serta 23 SK pemberhentian dan pengangkatan dalam jabatan fungsional umum dan tertentu.	97 SK mutasi, terlaksananya pengangkatan CPNS menjadi PNS sebanyak 365 orang.	116.29	284.00	85.98	12.00	231.00
12.3	Jumlah SK KP PNS dan SPTKG PNS	750 SK KP dan 2100 SPTKG	1300 SK KP dan 1700 SPTKG	1000 SK KP dan 1500 SPTKG	1050 SK KP dan 1400 SPTKG	1000 SK KP dan 1425 SPTKG	712 SK KP dan 1551 SPTKG	1040 SK KP dan 1522 SPTKG	1573 SK KP dan 1079 SPTKG	2316 SK KP dan 1769 SPTKG.	1050 SK kenaikan pangkat dan 1400 SPTKG.	79.40	85.40	106.08	166.73	101.03
13	Jumlah piagam penghargaan satya lencana karya satya dan Jumlah perbup TPP PNS															
13.1	Jumlah piagam penghargaan satya lencana karya satya dan Jumlah perbup TPP PNS	150 piagam dan 1 perbup	150 piagam dan 1 perbup	150 piagam dan 1 perbup	100 piagam dan 1 perbup	150 piagam dan 1 perbup	108 piagam dan 1 perbup	157 piagam	54 piagam	150 piagam	94 piagam	72.19	103.97	35.76	148.51	62.25

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
14	Persentase kasus - kasus pelanggaran disiplin yang tertangani															
14.1	Jumlah kasus - kasus pelanggaran disiplin PNS yang tertangani	6 SK	5 SK	5 SK	5 SK	5 SK	6 SK	5 SK	3 SK	7 SK	5 SK	100.00	100.00	60.00	140.00	100.00
15	Persentase PNS tugas belajar yang lulus memuaskan															
15.1	Jumlah PNS tugas belajar (masuk) dan Jumlah PNS tugas belajar yang wisuda	7 PNS masuk dan 6 PNS wisuda	4 PNS masuk dan 6 PNS wisuda	3 PNS masuk dan 8 PNS wisuda	3 PNS masuk dan 4 PNS wisuda	6 PNS masuk dan 3 PNS wisuda	6 PNS	4 PNS	3 PNS	3 orang mahasiswa baru 5 orang wisudawan	3 orang mahasiswa baru 3 orang wisudawan	46.15	40.00	27.27	114.29	66.67
16	Persentase kasus - kasus pelanggaran disiplin yang tertangani															
16.1	Jumlah PNS yang diambil sumpah	629 BA	150 BA	-	120 BA	400 BA	533 BA	125 BA	-	108 BA	361 BA	84.74	83.33	0.00	90.00	90.25
16.2	Jumlah sidak ke PD	9 kali	18 kali	19 kali	20 kali	20 kali	13 kali	23 kali	24 kali	19 kali	19 kali	144.44	127.78	126.32	95.00	95.00

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
17	Persentase terselesaikannya usulan formasi CPNS tepat waktu															
17.1	Dokumen penyusunan formasi CPNS	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	1 dok	4 buku	4 buku	4 buku	4 buku	4 buku	400.00	400.00	400.00	400.00	400.00
18	Persentase pelaporan kepegawaian yang tertib dan tepat waktu															
18.1	Jumlah dokumen pelaporan kepegawaian dan jumlah data CPNS/PNS	12 dok, 9000 data CPNS/PNS dan 3 aplikasi	12 dok, 8800 data CPNS/PNS	12 dok, 8300 data CPNS/PNS	12 dok, 8700 data CPNS/PNS	12 dok, 8584 data CPNS/PNS	12 dok, 3 aplikasi kepegawaian, 8975 data CPNS/PNS	12 dok, 8697 data CPNS/PNS	12 dok, 8208 data CPNS/PNS	12 dok, 8097 data CPNS/PNS	12 dok, 8037 data PNS/CPNS	99.72	98.83	94.35	93.08	93.64
19	Persentase PNS yang akan pensiun yang memiliki bekal pengetahuan usaha pasca pensiun															
19.1	Jumlah PNS yang mengikuti pembekalan PNS yang akan pensiun	280 PNS	280 PNS	280 PNS	280 PNS	400 PNS	280 PNS	280 PNS	280 PNS	280 PNS	280 PNS	100.00	100.00	100.00	100.00	70.00
20	Persentase terselesaikannya usulan pengadaan pegawai dengan SPK															

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun					Rasio Capaian pada Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
20.1	Jumlah SPK	-	-	-	-	50 SPK	-	-	-	-	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
20.2	Tersusunnya laporan bulanan berupa meklap dan peremajaan data pegawai	-	-	-	-	-	12 kali	-	-	-	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

2.3.3 Capaian Realisasi Anggaran Tahun 2016-2020

Kerangka pendanaan bertujuan untuk menghitung kerangka kebutuhan dana organisasi dalam rangka mencapai sasaran strategis selama lima tahun kedepan. Salah satu bahan dalam penyusunan kerangka pendanaan yaitu realisasi anggaran tahun 2016-2020. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang apabila dilihat dari capaian realiasi anggarannya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Realisasi anggaran tahun 2016 Persentase untuk belanja daerah sebesar 91,34%, yang terdiri dari 96,01% untuk belanja tidak langsung dan 84,60% untuk belanja langsung. Realisasi anggaran untuk tahun 2017 persentase belanja daerah sebesar 95,75% dengan rincian belanja tidak langsung sebesar 97,44% dan belanja langsung sebesar 93,97%. Pada tahun 2018 realisasi anggaran capaian belanja daerah tereleasisasi sebesar 86,04% dengan rincian belanja tidak langsung sebesar 99,00% dan belanja langsung sebesar 72,90%. Realisasi anggaran tahun 2019 Persentase untuk belanja operasi sebesar 93,02%, yang terdiri dari 96,43% untuk belanja pegawai dan 91,24% untuk belanja barang/ jasa. Realisasi anggaran tahun 2020 Persentase untuk belanja operasi sebesar 89,79%, yang terdiri dari 97,62% untuk belanja pegawai dan 83,34% untuk belanja barang/ jasa.

Berikut ini akan ditampilkan Tabel Anggaran dan Realisasi Pendanaan (Tabel 2.9) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016-2020, sebagai berikut :

TABEL 2.9
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH
TAHUN 2016-2020

No	Uraian	Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Realisasi Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					Rata-rata pertumbuhan	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
I	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran											95.44	95.53	94.50	93.49	96.36	2,099,952	2,036,449
1	Pengelolaan Surat Menyurat	25,662	26,767	26,375	26,500	26,586	25,662	26,767	26,375	26,500	26,586	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	876,586	876,586
2	Penyediaan Jasa dan Komponen Instalasi Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	92,400	98,700	110,000	109,100	89,200	82,746	75,090	79,948	76,432	73,967	89.55	76.08	72.68	70.06	82.92	2,276,304	1,929,695
3	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja dan Perlengkapan Kantor	23,502	22,500	25,000	40,000	36,000	23,502	22,500	25,000	40,000	36,000	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	1,208,040	1,208,040
4	Penyediaan Logistik Kantor	59,920	58,940	60,000	90,592	72,932	54,788	54,600	54,389	82,041	65,013	91.44	92.64	90.65	90.56	89.14	2,029,568	1,841,887

No	Uraian	Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Realisasi Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					Rata-rata pertumbuhan	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
5	Penatausahaan Administrasi Keuangan SKPD	23,956	22,900	23,775	25,500	25,984	20,436	22,895	23,775	23,336	25,743	85.31	99.98	100.00	91.51	99.07	868,606	888,334
6	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	44,040	6,000	6,500	8,100	8,000	44,039	6,000	6,494	8,059	8,000	100.00	100.00	99.90	99.49	100.00	236,766	236,767
7	Rapat-Rapat Koordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah	60,000	88,261	169,457	141,555	120,000	58,347	87,886	168,088	141,427	119,814	97.24	99.57	99.19	99.91	99.84	3,338,496	3,351,998
8	Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung/ Teknis Perkantoran	3,900	51,922	59,626	117,324	124,120	3,900	49,816	55,812	113,061	123,975	100.00	95.94	93.60	96.37	99.88	5,965,252	5,958,288
II	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur											72.31	71.46	49.51	94.69	97.30	#DIV/0!	#DIV/0!
9	Pengadaan Perlengkapan dan Peralatan Kantor dan Gedung Kantor	176,262	-	-	60,000	138,000	173,062	-	-	55,984	137,321	98.18	-	-	93.31	99.51	3,094,904	3,090,982
10	Pemeliharaan Rutin/ Berkala Gedung Kantor	-	81,000	-	70,000	27,000	-	80,400	-	69,442	26,960	-	99.26	-	99.20	99.85	#DIV/0!	#DIV/0!

No	Uraian	Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Realisasi Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					Rata-rata pertumbuhan	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
11	Pemeliharaan Rutin/ Berkala Kendaraan Dinas/ Operasional	33,000	38,000	40,000	45,000	63,350	30,050	32,906	39,213	38,804	56,918	91.06	86.59	98.03	86.23	89.85	1,986,294	1,818,358
12	Pemeliharaan Rutin/ Berkala Perlengkapan dan Peralatan Gedung Kantor	4,000	5,000	6,000	6,500	7,500	4,000	5,000	6,000	6,500	7,500	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	358,631	358,631
										-								
III	Program Peningkatan Disiplin Aparatur											-	-	-	94.23	95.87	#DIV/0!	#DIV/0!
	Pengadaan Mesin/Kartu Absensi	-	440,100	-	-	-	-	-	-	-	-							
13	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	-	-	-	20,800	20,600	-	-	-	19,600	19,750	-	-	-	94.23	95.87	#DIV/0!	#DIV/0!
IV	Program Fasilitas Pindah/ Purna Tugas PNS											44.27	70.76	95.56	99.54	94.63	1,704,377.21	2,361,551.53
14	Pemulangan Pegawai Yang Pensiun	24,862	22,560	24,525	25,000	48,767	20,803	22,070	24,376	24,875	45,063	83.67	97.83	99.39	99.50	92.40	1,618,149	1,549,519

No	Uraian	Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Realisasi Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					Rata-rata pertumbuhan	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
15	Pemulangan Pegawai Yang Tewas Dalam Melaksanakan Tugas	11,897	12,000	12,000	30,730	46,568	580	5,242	11,007	30,600	45,108	4.88	43.69	91.73	99.58	96.86	1,790,605	3,173,584
V	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur											95.92	100.00	99.76	99.18	94.45	560,279.60	533,606.82
16	Sosialisasi/ Bintek Peraturan Perundang-undangan	11,328	11,530	14,500	19,000	14,429	10,866	11,530	14,465	18,844	13,628	95.92	100.00	99.76	99.18	94.45	560,280	533,607
VI	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan											100.00	100.00	100.00	99.78	95.54	429,601.90	410,447.46
17	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Keuangan SKPD	8,843	8,500	8,625	9,000	10,529	8,843	8,500	8,625	8,980	10,060	100.00	100.00	100.00	99.78	95.54	429,602	410,447
VII	Program Perencanaan											83.11	96.40	98.77	99.99	93.68	530,492.14	515,727.07

No	Uraian	Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Realisasi Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					Rata-rata pertumbuhan	
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
18	Penyusunan Dokumen Perencanaan SKPD	12,592	12,200	13,630	14,500	13,954	10,465	11,760	13,463	14,499	13,073	83.11	96.40	98.77	99.99	93.68	530,492	515,727
VIII	Program Pendidikan Kedinasaan (Kepegawaian)											99.79	94.52	74.85	95.72	72.11	13,612,212.86	10,261,069.25
19	Pendidikan Penjenjangan Struktural	616,464	798,400	729,600	2,724,667	1,522,680	616,042	797,865	726,964	2,689,868	1,150,091	99.93	99.93	99.64	98.72	75.53	26,584,413	20,082,151
20	Peningkatan Ketrampilan dan Profesionalisme	15,883	27,971	29,825	20,583	17,635	15,828	24,924	14,933	19,083	12,115	99.65	89.10	50.07	92.71	68.70	640,012	439,987
IX	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur (Kepegawaian)											64.02	66.17	66.18	64.14	52.03	#DIV/0!	#DIV/0!
21	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Bagi Calon PNS Daerah	-	-	411,866	3,380,845	84,935	-	-	407,562	3,358,161	62,987	-	-	98.95	99.33	74.16	#DIV/0!	#DIV/0!

No	Uraian	Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Realisasi Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					Rata-rata pertumbuhan		
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
22	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi Bagi PNS Daerah	229,441	253,850	239,800	335,000	143,923	211,949	253,319	238,788	311,866	117,898	92.38	99.79	99.58	93.09	81.92	3,061,934	2,548,345	
	Pendidikan dan Pelatihan Fungsional bagi PNS Daerah	188,401	84,786	-	-	-	187,780	83,697	-	-	-	99.67	98.72	-	-	-	-	1	1
X	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur (Kepegawaian)											95.61	92.63	86.35	99.18	98.52	5,927,165.57	8,448,635.85	
23	Pembinaan Karier PNS	315,000	622,850	354,800	350,000	430,162	194,131	565,568	171,802	339,973	109,935	61.63	90.80	48.42	97.14	25.56	8,589,540	2,418,347	
24	Seleksi Penerimaan ASN	200,000	-	1,418,000	980,532	1,959,955	8,224	-	473,987	313,063	1,856,213	4.11	-	33.43	31.93	94.71	42,858,808	76,843,226	
25	Penempatan PNS	15,000	18,200	24,600	30,000	34,662	9,437	18,127	24,201	28,915	34,632	62.91	99.60	98.38	96.38	99.91	1,272,433	1,394,807	
26	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	98,983	107,700	119,500	114,514	60,363	77,000	86,152	117,476	110,500	56,957	77.79	79.99	98.31	96.49	94.36	1,519,352	1,507,480	
27	Pemberian Penghargaan Bagi PNS Yang Berprestasi	20,004	21,330	34,775	35,000	27,660	18,784	19,296	29,665	33,246	27,651	93.90	90.47	85.31	94.99	99.97	958,580	970,392	

No	Uraian	Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Realisasi Anggaran Pada Tahun (Rp. 000)					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-					Rata-rata pertumbuhan		
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	Anggaran	Realisasi	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
28	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	54,617	39,920	44,800	45,000	33,242	50,696	35,859	41,777	44,121	31,649	92.82	89.83	93.24	98.05	95.21	942,369	910,675	
29	Pemberian Bantuan Tugas Belajar dan Ikatan Dinas	58,708	49,232	41,800	43,000	44,149	58,661	47,992	41,800	41,923	42,310	99.92	97.48	100.00	97.49	95.84	1,233,619	1,182,434	
30	Penyelenggaraan Sumpah Janji PNS	9,602	9,220	-	15,000	21,360	7,994	7,640	-	12,574	20,072	83.26	82.86	-	83.83	93.97	857,291	835,685	
31	Pembinaan Kedisiplinan PNS	9,507	10,260	14,825	16,000	13,831	9,340	10,164	13,942	15,609	12,080	98.24	99.06	94.04	97.56	87.34	556,217	487,534	
32	Penyusunan Formasi PNS Daerah	17,804	38,000	44,620	30,000	30,311	14,314	37,826	44,369	29,945	30,311	80.40	99.54	99.44	99.82	100.00	1,075,218	1,123,169	
33	Manajemen Pengelolaan Data Pegawai	135,210	36,030	52,085	75,000	58,276	134,225	35,349	52,085	73,488	57,476	99.27	98.11	100.00	97.98	98.63	1,378,122	1,361,184	
34	Pembekalan Bagi PNS Yang Akan Purna Tugas	52,186	140,880	149,625	150,000	138,327	51,379	128,420	148,611	149,016	135,903	98.45	91.16	99.32	99.34	98.25	3,957,273	3,900,063	
	Monitoring, evaluasi dan pelaporan	9,474	-	-	-	-	9,376	-	-	-	-	98.97	-	-	-	-	-	1	1
JUMLAH		2,662,448	3,265,509	4,310,534	9,204,342	5,514,990	2,247,248	2,675,160	3,104,987	8,370,334	4,612,759	84.41	81.92	72.03	90.94	83.64			

2.4 Tantangan Dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang sesuai tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 26 Tahun 2016 dan kemudian dijabarkan dalam Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja dan Perincian Tugas Perangkat Daerah Kabupaten Semarang. Badan Kepegawaian Daerah menjadi salah satu organisasi Perangkat Daerah yang melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kinerja daerah dibidang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan.

Dalam rangka mencapai Visi dan Misi, Bupati Semarang mempunyai Program Unggulan. keterkaitan misi ke-3 dengan Program Unggulan yang terdapat di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang yaitu pada bidang pemerintahan terkait dengan “Peningkatan Kesejahteraan ASN dan Pegawai Non ASN”.

A. Tantangan Pelayanan Perangkat Daerah

Tantangan dalam pelayanan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, yaitu :

1. Minimnya alokasi formasi untuk pemenuhan kebutuhan pegawai, karena jumlah pegawai yang semakin berkurang karena pensiun, meninggal dunia maupun mutasi keluar daerah;
2. Penggunaan teknologi informasi yang belum maksimal yang dapat menunjang peningkatan pelayanan dibidang kepegawaian, sehingga diperlukan pengembangan aplikasi kepegawaian yang terintegrasi;
3. Perubahan peraturan dibidang kepegawaian yang dinamis;
4. Belum adanya pemetaan pegawai berdasarkan kompetensinya (*Talent Pool*);
5. Masih rendahnya kesejahteraan aparatur sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. Peluang Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam menghadapi tantangan pelayanan dibidang kepegawaian tersebut, terdapat peluang bagi pengembangan pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Semarang, yaitu :

1. Adanya komitmen yang kuat dari pimpinan daerah maupun lingkup organisasi internal organisasi dalam upaya peningkatan kapasitas sumber daya aparatur;
2. Undang-undang ASN yang mendukung kebutuhan pengisian formasi pegawai melalui pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K);
3. Adanya peraturan manajemen pegawai yang mendukung pengembangan karier PNS dan peningkatan hak-hak pegawai;
4. Pengembangan teknologi informasi oleh instansi vertikal yang mendukung program pengembangan kepegawaian di daerah;
5. Terbukanya kesempatan Kerjasama dengan instansi eksternal untuk meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur melalui Pendidikan dan pelatihan.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang tidak terlepas dari permasalahan kepegawaian saat ini yang dihadapi yaitu masih terbatasnya Pegawai Negeri Sipil untuk mengembangkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan, masih adanya Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dan pelayanan administrasi kepegawaian yang belum tepat waktu.

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, maka akan digunakan metode analisis SWOT yaitu dengan melakukan Analisa baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Analisa lingkungan internal pada dasarnya proses identifikasi yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang meliputi struktur organisasi, sumber daya manusia, pembiayaan, sarana dan prasarana. Analisa lingkungan internal dikelompokkan atas hal-hal yang merupakan kelemahan (*Weakness*) atau kekuatan (*Strength*) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran. Sedangkan analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan tentang peluang dan tantangan atau ancaman yang terdiri dari lingkungan teknologi, sosial budaya, politik dan ekonomi dan keamanan.

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

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan identifikasi dan kondisi internal dan eksternal maka kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dalam kepegawaian daerah sebagai berikut :

3.1.1 Analisis Lingkungan Internal

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

A. Kekuatan

- 1). Memiliki struktur Organisasi dan Tata kerja dan adanya pembagian tugas yang jelas yang dituangkan kedalam tupoksi masing-masing;
- 2). Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian;
- 3). Didukung jumlah (kuantitas) sumber daya aparatur yang cukup memadai;
- 4). Adanya sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yaitu e-personal, e-mutasi, e-kgb yang dapat diakses oleh seluruh Perangkat Daerah.

B. Kelemahan :

- 1). Belum adanya *assessment center*;
- 2). Belum adanya *Talent Pool*;
- 3). Belum optimalnya kualitas / kompetensi sumber daya aparatur;
- 4). Terbatasnya pendanaan serta sarana dan prasarana pendukung kantor;
- 5). Belum adanya sistem pola karier yang jelas;
- 6). Belum terintegrasinya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Perangkat Daerah terkait (BKUD dan Organisasi).

3.1.2 Analisis Lingkungan Eksternal

A. Peluang :

- 1). Dukungan peraturan kepegawaian dari pemerintah yang mendukung profesionalisme pegawai;
- 2). Adanya pelimpahan kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;
- 3). Adanya koordinasi vertikal yang dapat memperlancar pelaksanaan tugas.
- 4). Kesempatan diklat baik oleh lembaga diklat negeri maupun swasta dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

B. Ancaman :

- 2). Penegakan aturan kepegawaian belum sepenuhnya terlaksana sesuai peraturan, sehingga menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin;
- 3). Kurangnya PNS yang mengikuti diklat sehingga berpengaruh terhadap rendahnya kompetensi PNS, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja;
- 4). Kurang tertibnya pengelolaan administrasi kepegawaian di Perangkat Daerah;
- 5). Kesejahteraan pegawai yang masih rendah jika dibandingkan dengan Kota/Kabupaten sekitar.

Tabel 3.1

Matrik Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman

	FAKTOR INTERNAL	
	Kekuatan (<i>strengths</i>)	Kelemahan (<i>weakness</i>)
FAKTOR EKSTERNAL	<p>1). Memiliki struktur Organisasi dan Tata kerja dan adanya pembagian tugas yang jelas yang dituangkan kedalam tupoksi masing-masing;</p> <p>2). Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian;</p> <p>3). Didukung jumlah (kuantitas) sumber daya aparatur yang cukup memadai;</p> <p>4). Adanya system informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) yaitu e-personal, e-mutasi, e-kgb yang dapat diakses oleh seluruh Perangkat Daerah.</p>	<p>1). Belum adanya <i>assessment center</i>.</p> <p>2). Belum optimalnya kualitas / kompetensi sumber daya aparatur.</p> <p>3). Terbatasnya pendanaan serta sarana dan prasarana pendukung kantor.</p> <p>4). Belum adanya sistem pola karier yang jelas.</p> <p>5). Belum terintegrasinya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Perangkat Daerah terkait (BKUD dan Organisasi).</p>
PELUANG (OPPORTUNITIES)	Strategi SO	Strategi WO
<p>1). Dukungan peraturan kepegawaian dari pemerintah yang mendukung profesionalisme pegawai;</p> <p>2). Adanya pelimpahan kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;</p> <p>3). Adanya penghargaan dan insentif kepada pegawai yang berprestasi oleh Pemerintah Pusat</p>	<p>1) Mengoptimalkan aparatur yang ada agar bekerja secara efisien dan efektif sesuai peraturan yang ada.</p> <p>2) Memberi kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.</p> <p>3) Menjalin kerjasama dengan pihak ketiga dalam upaya peningkatan sumber daya aparatur.</p>	<p>1) Meningkatkan koordinasi baik internal maupun eksternal.</p> <p>2) Penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian.</p> <p>3) Pengadaan sarana dan prasana kantor.</p> <p>4) Melakukan kegiatan pembinaan kepada aparatur.</p>

<p>sehingga dapat meningkatkan motivasi.</p> <p>4). Adanya koordinasi vertikal yang dapat memperlancar pelaksanaan tugas.</p> <p>5). Kesempatan diklat baik oleh lembaga diklat negeri maupun swasta dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai.</p>		
<p>ANCAMAN (THREATS)</p>	<p>Strategi ST</p>	<p>Strategi WT</p>
<p>1). Penegakan aturan kepegawaian belum sepenuhnya terlaksana sesuai peraturan, sehingga menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin.</p> <p>2). Kurangnya PNS yang mengikuti diklat sehingga berpengaruh terhadap rendahnya kompetensi PNS, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja;</p> <p>3). Kurang tertibnya pengelolaan administrasi kepegawaian di Perangkat Daerah;</p> <p>4). Kesejahteraan pegawai yang masih rendah jika dibandingkan dengan Kota/Kabupaten sekitar.</p>	<p>1) Meningkatkan sosialisasi peraturan kepegawaian kepada aparatur.</p> <p>2) Pengembangan karier aparatur melalui uji kompetensi.</p> <p>3) Memberdayakan aparatur yang ada.</p> <p>4) Mengusulkan pengadaan pegawai sesuai kebutuhan</p>	<p>1) Meningkatkan kemampuan SDM aparatur dan kinerja aparatur yang ditunjang dengan penerapan teknologi informasi.</p> <p>2) Meningkatkan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>

3.2 Telaah Visi, Misi Dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

Visi Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Semarang tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam dokumen RPJMD sebagai berikut :

**“BERSATU, BERDAULAT, BERKEPRIBADIAN, SEJAHTERA DAN
MANDIRI (BERDIKARI)”**

Dengan Semangat Gotong Royong berdasarkan Pancasila dalam Bingkai
Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Ber-Bhinneka Tunggal Ika

Adapun kondisi yang dimaksud adalah :

- Bersatu** : Bersama – sama saling menyatu tanpa memandang ciri Ras, Suku, Agama dan lain – lain, agar dapat mencapai tujuan bersama yaitu Kabupaten Semarang BERDIKARI
- Berdaulat** : Perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah yang melibatkan partisipasi masyarakat
- Berkepribadian** : Masyarakat yang berkepribadian, dan mampu menghormati dirinya sendiri dan masyarakat lainnya, serta dapat berkomunikasi dan berdiplomasi dengan baik dengan masyarakat lainnya.
- Sejahtera** : Mampu mewujudkan kondisi masyarakat yang terpenuhi hak – hak dasarnya baik aspek kesehatan, pendidikan dan ekonomi yang ditandai dengan meningkatnya angka Indeks Pembangunan Manusia yang didukung dengan kebebasan kehidupan kehidupan beragama dan bernegara.
- Mandiri** : Mampu mewujudkan kehidupan yang sejajar, sederajat serta saling berinteraksi dengan daerah lain, dengan mengandalkan pada kemampuan dan kekuatan sendiri.

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, ada 7 (tujuh) misi yang akan ditempuh oleh Pemerintah Kabupaten Semarang untuk memberikan arah dan batasan proses pencapaian tujuan dalam kurun waktu tahun 2021 - 2026 adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas SDM unggul yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkepribadian serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi;

- 2) Meningkatkan kemandirian perekonomian perekonomian daerah yang berbasis pada potensi unggulan yaitu industri, pertanian dan pariwisata (INTANPARI) serta sektor lain yang berwawasan lingkungan;
- 3) Meningkatkan pemerintahan yang baik, bersih, demokratis, dan bertanggung jawab, didukung oleh aparatur yang kompeten dan professional;
- 4) Meningkatkan pemerataan pembangunan guna menunjang pengembangan wilayah, penyediaan pelayanan dasar, dan pertumbuhan ekonomi daerah;
- 5) Meningkatkan kepastian hukum, penegakkan HAM, mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender serta perlindungan anak di semua bidang pembangunan;
- 6) Meningkatkan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup dengan tetap menjaga kelestariannya;
- 7) Meningkatkan pemberdayaan pemuda, olahraga serta melestarikan seni budaya lokal.

Dengan berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi dan uraian tugas pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, terkait erat dan mendukung pelaksanaan dan pencapaian

Misi ke-3 : Meningkatkan pemerintahan yang baik, bersih, demokratis, dan bertanggung jawab, didukung oleh aparatur yang kompeten dan profesional.

Dalam mendukung pelaksanaan misi tersebut diatas ditetapkan tujuan dan sasaran sebagai arahan pelaksanaann yang tertuang pada RPJMD Kabupaten Semarang tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Tujuan 3 : Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean government*)

Sasaran :

- 1) Meningkatnya kualitas pelayanan publik;
- 2) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan;
- 3) Meningkatnya efisiensi kelembagaan dan manajemen sumber daya aparatur yang professional.

Berdasarkan uraian keterkaitan antara visi, misi, tujuan dan sasaran Pembangunan jangka menengah Kabupaten Semarang tahun 2021-2026 dengan tupoksi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, jelas terlihat bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang memiliki peran dalam perwujudan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah Kabupaten Semarang tahun 2021-2026.

Oleh karena itu, penyusunan program dan kegiatan akan diarahkan pada pencapaian visi “BERSATU, BERDAULAT BERKEPRIBADIAN, SEJAHTERA DAN MANDIRI (BERDIKARI), DENGAN SEMANGAT GOTONG-ROYONG BERDASARKAN PANCASILA DALAM BINGKAI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA YANG BERBHHINNEKA TUNGGAL IKA” khususnya pada misi, tujuan dan sasaran pembangunan yang menjadi tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.

3.3 Telaah Renstra K/L dan Renstra Provinsi

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2021 -2026 memiliki keterkaitan dengan Renstra Kementerian, dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang tentang manajemen sumber daya aparatur.

Dalam Renstranya (2020-2024) Kementerian PAN dan RB menetapkan 6 (enam) misi yaitu :

1. Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, Lincah, Terintegrasi dan Berbasis Elektronik - *digital bureaucracy*.
2. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan Berwawasan Global.
3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel.
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan Berintegritas.
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani.
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan Kementerian PAN dan RB menetapkan 2 (dua) tujuan yaitu :

1. Terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing.
2. Terwujudnya Kementerian PANRB yang berkualitas dan kapabel.

Sedangkan dalam Renstra BKN Tahun 2020-2024 guna mewujudkan Visi, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada BKN dan penjabaran dari misi memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi BKN yakni meningkatkan kualitas ASN melalui :

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan manajemen ASN;
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN; dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2021 -2026 juga memiliki keterkaitan dengan Renstra Propinsi, dalam hal dilihat dari Renstra Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Tengah , ada 5 (lima) isu Renstra 2018-2023, antara lain :

1. Mismatch antara kebutuhan spesifikasi jabatan dan kualifikasi;
2. Peningkatan kinerja dan kedisiplinan pegawai;
3. Peningkatan jumlah pelanggaran disiplin pegawai;
4. Kebutuhan kerja kolabiratif dan terintegrasi; dan
5. Kebutuhan sarpras, untuk peningkatan otomatisasi pelayanan kepegawaian yang cepat, mudah, murah, terintegrasi, *realtime* dan *paperless*.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keempat renstra tersebut diatas yaitu renstra Kementerian PAN dan RB, renstra Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Jawa Tengah dan renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dalam manajemen kepegawaian terdapat sasaran yang sama yaitu dalam hal peningkatan kualitas dan kompetensi aparatur pemerintah.

3.4 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat, tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Pentingnya memperhatikan RTRW dan KLHS agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan.

Ditinjau dari tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah tidak terdapat hubungan secara langsung dengan RTRW dan LKHS. Namun dalam penyusunan perumusan kebijakan pemerintahan daerah khususnya terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, maka perlu diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil-hasil rumusan kebijakan pemerintah daerah tidak bertentangan dengan hasil RTRW dan KLHS. Dalam rangka pelaksanaan kegiatan dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah selama 5 tahun kedepan tidak bertentangan dengan perda RTRW maupun KLHS.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Berdasarkan capaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) di Kabupaten Semarang, ada beberapa isu strategis TPB berdasarkan indikator yang telah dilaksanakan tetapi belum mencapai target nasional, indikator yang terdapat datanya tetapi belum menjadi indikator dalam RPJMD dan belum tercapai dan indikator yang belum memiliki data, rumusan isu strategis berdasarkan capaian TPB yang dibagi dalam empat pilar yaitu sosial, ekonomi, lingkungan serta hukum dan tata kelola kelembagaan.

Pilar hukum dan tata kelola kelembagaan ini hanya mencakup satu tujuan yaitu tujuan ke-16 yaitu perdamaian, keadilan dan kelembagaan yang kokoh. Khusus pilar hukum dan tata kelola ini tidak memiliki atau tidak terkait langsung dengan isu strategis yang dihasilkan dari kondisi lingkungan hidup di Kabupaten Semarang. Berikut adalah rumusan isu strategis TPB pilar hukum dan tata kelola di Kabupaten Semarang, yaitu:

- a. Perlunya menurunkan angka kriminalitas;
- b. Perlunya menurunkan proporsi anak umur 1-17 tahun yang mengalami hukuman fisik dari pengasuh;
- c. Perlunya mengidentifikasi dan menurunkan korupsi melalui Indeks Perilaku Anti Korupsi;

- d. Perlunya meningkatkan indeks reformasi birokrasi;
- e. Perlunya meningkatkan kepatuhan pelaksanaan UU pelayanan publik;
- f. Perlunya meningkatkan jumlah sertifikat pejabat pengelola informasi dan dokumentasi (PPID) untuk meningkatkan kualitas PPID dalam menjalankan tugas dan fungsinya;
- g. Perlunya penyusunan kebijakan yang tidak diskriminatif menurut hukum dan HAM.

Rumusan isu strategis TPB pilar hukum dan tata kelola di Kabupaten Semarang, yaitu Percepatan Reformasi Birokrasi Capaian nilai Indeks Reformasi Birokrasi (IRB) Kabupaten Semarang pada Tahun 2019 sebesar 60,02 (B) atau urutan nomor ke-24 se Provinsi Jawa Tengah. Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Kabupaten Semarang yang perlu mendapat perhatian untuk lebih meningkatkan percepatan kinerja birokrasi, adalah:

- a. Penerapan tata pemerintahan yang baik belum menyeluruh diinternalisasikan dan dilaksanakan pada perangkat daerah;
- b. Sistem dan pelaksanaan pengawasan dan akuntabilitas masih harus ditingkatkan agar lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja;
- c. Penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan masih perlu dipertajam terutama berdasarkan prinsip-prinsip structure follow function;
- d. Penerapan sistem merit dalam pengelolaan SDM belum cukup merata dan perlu terus ditingkatkan kualitasnya;
- e. Belum optimalnya kinerja birokrasi untuk mendukung pelayanan publik, baik pelayanan dasar maupun pelayanan bidang lainnya.

Dengan memperhatikan isu strategis Kabupaten Semarang, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang mencermati isu strategis yang berhubungan dengan tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang yakni dalam aspek sumber daya manusia aparatur pun masih menghadapi permasalahan, antara lain: masih rendahnya disiplin dan kinerja pegawai; belum diterapkannya standar kompetensi dan indikator kinerja utama bagi setiap PNS; sistem remunerasi pegawai belum sepenuhnya berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem reward and punishment yang adil; belum sepenuhnya diterapkan pengembangan sistem karier berdasarkan kinerja. Untuk itu, peningkatan kompetensi

dan profesionalitas ASN menjadi kunci mutlak yang harus dilakukan, disertai penempatan ASN sesuai dengan formasi yang dibutuhkan.

Sebagaimana telah diuraikan pada awal bab ini, bahwa isu-isu strategis pada Badan Kepegawaian Daerah dirumuskan berdasarkan identifikasi permasalahan-permasalahan yang ada dengan memperhatikan isu-isu strategis di dalam RPJMD 2021-2026 Pemerintah Kabupaten Semarang. Adapun hasil perumusan isu-isu strategis pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut:

- 1) Masih rendahnya disiplin dan kinerja pegawai ;
- 2) Belum sepenuhnya diterapkan pengembangan sistem karier PNS berdasarkan kinerja;
- 3) Masih kurangnya peningkatan kompetensi PNS melalui mengikuti Pendidikan dan pelatihan;
- 4) Masih rendahnya kesejahteraan PNS;
- 5) Masih kurang tertibnya administrasi kepegawaian pada Perangkat Daerah;
- 6) Belum terintegrasinya Sistem Informasi Kepegawaian pada Perangkat Daerah;
- 7) Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang disusun guna mendukung pencapaian misi ketiga Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026, yaitu:

Misi ke3: Meningkatkan pemerintahan yang baik, bersih, demokratis, dan bertanggung jawab, didukung oleh aparatur yang kompeten dan professional.

Tujuan dan sasaran pada hakekatnya merupakan arahan bagi pelaksanaan setiap urusan pemerintahan daerah dalam mendukung pelaksanaan misi, untuk mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Semarang selama kurun waktu 2021-2026. Dalam mendukung pelaksanaan misi tersebut diatas ditetapkan tujuan dan sasaran sebagai arahan pelaksanaann yang tertuang pada RPJMD Kabupaten Semarang tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut

Tujuan : Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean government*).

Sasaran :

- 1) Meningkatnya kualitas pelayanan publik
- 2) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan
- 3) Meningkatnya efisiensi kelembagaan dan manajemen sumber daya aparatur yang professional

Apabila dilihat dari 3 (tiga) sasaran tersebut, sasaran yang ke-3 yaitu Meningkatnya efisiensi kelembagaan dan manajemen sumber daya aparatur yang professional menjadi kewenangan tugas pokok dan fungsi dibidang kepegawaian.

4.1 Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah

Tujuan adalah penjabaran dari penyampaian misi. Tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun. Tujuan harus menggambarkan isu-isu strategis yang harus diatasi oleh instansi / perangkat daerah, sehingga akan mengarahkan

perumurusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasi misi.

Sedangkan sasaran harus menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dicapai untuk mencapai tujuan. Perumusan sasaran harus memenuhi SMART yaitu khusus (*specific*), terukur (*measurable*), dapat dicapai (*attainable*), nyata (*realistic*) dan tepat (*realistic*) dan tepat waktu (*time bond*)

Dengan memperhatikan isu strategis Kabupaten Semarang, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang mencermati isu strategis yang berhubungan dengan tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang yakni dalam aspek sumber daya manusia aparatur pun masih menghadapi permasalahan, antara lain: masih rendahnya disiplin dan kinerja pegawai; belum diterapkannya standar kompetensi dan indikator kinerja utama bagi setiap PNS; sistem remunerasi pegawai belum sepenuhnya berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem reward and punishment yang adil; belum sepenuhnya diterapkan pengembangan sistem karier berdasarkan kinerja. Oleh sebab itu, peningkatan kompetensi dan profesionalitas ASN menjadi kunci mutlak yang harus dilakukan, disertai penempatan ASN sesuai dengan formasi yang dibutuhkan.

Tujuan yang hendak dicapai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dalam 5 (lima) tahun yang akan datang merupakan suatu langkah yang hendak dilakukan guna mencapai visi, melaksanakan misi, dan menangani isu strategis yang telah dirumuskan dalam RPJMD Kabupaten Semarang.

Dalam merumuskan tujuan dan sasaran telah dilaksanakan identifikasi sehingga tujuan dan sasaran yang dirumuskan suatau kondisi yang realistis, dapat dicapai dan terukur. Tujuan jangka menengah pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026 yaitu meningkatkan profesionalisme ASN dengan indikator indeks merit sistem. Adapun sasaran yang hendak dicapai dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026 yaitu meningkatnya disiplin ASN dan meningkatnya kompetensi ASN.

Indeks Merit Sistem adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Sistem Merit

adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. *Road Map* Penerapan Sistem Merit adalah bentuk operasionalisasi penerapan Sistem Merit yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rencana rinci pelaksanaan penerapan Sistem Merit dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama 5 (lima) tahun dengan sasaran per tahun yang jelas. Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen ASN dilakukan terhadap Instansi Daerah dalam praktik penyelenggaraan manajemen ASN sebagai implementasi dari UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. terdapat 8 (delapan) aspek penilaian mandiri sistem merit, yaitu : 1) Perencanaan Kebutuhan, 2) Pengadaan, 3) Pengembangan kair, 4) Promosi dan Mutasi, 5) Manajemen Kinerja, 6) Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, 7) Perlindungan dan Pelayanan serta 8) Sistem Informasi dengan masing-masing indikator dan bobot pengukuran pada setiap aspek.

Untuk lebih jelasnya sinkronisasi tujuan dan sasaran yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Semarang 2021-2026 dengan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dapat dilihat dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1

**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kab.Semarang**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Kondisi Awal Kinerja		Target Capaian						Kondisi Akhir
				(n-2)	(n-1)	Th 1	Th2	Th 3	Th 4	Th 5	Th 6	
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN		Indeks Merit Sistem	-	-	0,51	0,56	0,60	0,65	0,68	0,73	0,73
		Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Peningkatan Disiplin ASN	99,91%	99,95%	99,88%	99,89%	99,91%	99,92%	99,93%	99,95%	99,95%
		Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	43,19%	14,59%	65,45%	66,63%	69,68%	70,59%	73,88%	74,55%	74,55%

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi didalam organisasi sangat penting karena digunakan sebagai acuan atau arah untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian dari strategi adalah suatu pendekatan atau cara yang diperlukan untuk memecahkan masalah/penyelesaian isu, yang mengandung tindakan-tindakan penting guna mencapai tujuan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan kebijakan adalah pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan. Berdasarkan pada tujuan dan sasaran, dirumuskan strategi dan arah kebijakan Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Semarang mengacu pada tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan pembangunan daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016-2021 sebagai berikut :

5.1 Strategi dan Arah Kebijakan Untuk Mewujudkan Misi RPJMD

Visi dan misi Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Semarang tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam dokumen RPJMD adalah sebagai berikut:

<p>VISI RPJMD : BERSATU, BERDAULAT BERKEPRIBADIAN, SEJAHTERA DAN MANDIRI (BERDIKARI), DENGAN SEMANGAT GOTONG-ROYONG BERDASARKAN PANCASILA DALAM BINGKAI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA YANG BER-BHINNEKA TUNGGAL IKA)</p>
<p>MISI RPJMD : Pemerintah Kabupaten Semarang yaitu meningkatkan pemerintahan yang baik, bersih, demokratis, dan bertanggung jawab, didukung oleh aparatur yang kompeten dan professional.</p>

Dalam mendukung pelaksanaan misi tersebut diatas ditetapkan tujuan dan sasaran dibidang kepegawaian sebagai arahan pelaksanaann yang tertuang pada RPJMD Kabupaten Semarang tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Tujuan 3 : Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean government*)

Sasaran 2 : Meningkatnya efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan daerah dan desa

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
<p>Tujuan 3 : RPJMD</p> <p>Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (<i>good and clean government</i>)</p>	<p>Sasaran 2 : RPJMD</p> <p>Meningkatnya efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan daerah dan desa</p>	<p>1. Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur melalui pengiriman Pendidikan dan pelatihan.</p> <p>2. Peningkatan kualitas pengukuran kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan.</p> <p>3. Peningkatan kedisiplinan sumber daya aparatur seluruh Perangkat Daerah</p>	<p>1. Pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi bagi PNS melalui pendidikan dan pelatihan dengan penerapan aplikasi sistem kebutuhan diklat.</p> <p>2. Pengembangan aplikasi e-Kinerja untuk mengukur kinerja PNS.</p> <p>3.1. Penerapan aplikasi I'DIS (<i>Integrated Discipline</i>) dalam proses pelaporan disiplin pegawai secara nasional dan <i>realtime</i>.</p> <p>3.2. Penerapan aplikasi mobile absensi.</p>

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Penyusunan rencana program dan kegiatan mengacu pada indikator kinerja serta mempertimbangkan sumber pendanaan. Secara umum program kerja Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Semarang selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan berjumlah 3 (tiga) program yang akan dilaksanakan tahun 2021 sampai tahun 2026.

Nomenklatur program dan kegiatan pada Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang tahun 2021-2026 disusun mengacu pada ketentuan dalam Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 sebagai pedoman bagi pemerintah daerah dalam menyediakan dan menyajikan informasi secara berjenjang dan mandiri berupa penggolongan / pengelompokan, pemberian kode, dan daftar penamaan menuju single codebase untuk digunakan dalam penyusunan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pertanggungjawaban serta pelaporan kinerja keuangan.

Detail program dan kegiatan beserta sub kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang pada tahun 2021-2026 dirinci sebagai berikut:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah

- a. Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

Dengan Sub Kegiatan :

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD

- b. Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

Dengan Sub Kegiatan :

1. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
2. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD

- c. Kegiatan : Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah
Dengan Sub Kegiatan :
 - 1. Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD

- d. Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
Dengan Sub Kegiatan :
 - 1. Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
 - 2. Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian

- e. Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah
Dengan Sub Kegiatan :
 - 1. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - 2. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
 - 3. Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - 4. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD

- f. Kegiatan : Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
Dengan Sub Kegiatan :
 - 1. Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
 - 2. Pengadaan Mebel
 - 3. Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

- g. Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Dengan Sub Kegiatan :
 - 1. Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - 2. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - 3. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - 4. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

- h. Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
Dengan Sub Kegiatan :
 - 1. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan

2. Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

2. Program Kepegawaian

- b. Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
Dengan Sub Kegiatan :
 1. Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
 2. Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 3. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 4. Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian

- c. Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN
Dengan Sub Kegiatan :
 1. Pengelolaan Mutasi ASN
 2. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 3. Pengelolaan Promosi ASN

- d. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
Dengan Sub Kegiatan :
 1. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 2. Pembinaan Jabatan Fungsional ASN

- e. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
Dengan Sub Kegiatan :
 1. Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 2. Pembinaan Disiplin ASN
 3. Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN

3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis
Dengan Sub Kegiatan :
 1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkruen, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum

b. Kegiatan : Sertifikasi, kelembagaan, Pengembangan kompetensi Manajerial dan Fungsional

Dengan Sub Kegiatan :

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

Berikut ini akan ditampilkan Tabel Rencana Program, Kegiatan Dan Pendanaan Perangkat Daerah (Tabel 6.1) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026, sebagai berikut :

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Subkegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan dan Subkegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi				
							Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah (2026)							
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp						
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)				
		5	03	01	2.05	02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pegawai yang mendapat pakaian dinas dan perlengkapannya	Pegawai	49 orang x 2 stel, 1 stel PSR Kepala Dinas	-	-	-	50 orang x 2 stel	40.000.000	50 orang x 2 stel	40.000.000	50 orang x 2 stel	40.000.000	50 orang x 2 stel	40.000.000	50 orang x 8 stel	160.000.000	BKD	Ungaran Barat	
		5	03	01	2.05	03	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah pendataan dan pengolahan administrasi kepegawaian yang dipenuhi	Pegawai	-	-	-	50 pegawai	10.000.000	50 pegawai	10.000.000	50 pegawai	10.000.000	50 pegawai	10.000.000	200 pegawai	40.000.000	BKD	Ungaran Barat		
		5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jenis	3	2	132.530.000	3	189.574.000	4	402.762.000	3	288.840.000	3	232.220.000	4	294.395.000	4	1.540.321.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	01	2.06	02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia	Unit/ Paket	1 unit laptop; 2 unit printer; 1 paket peralatan videocon; 1 paket peralatan penunjang SIMPEG	-	-	4 unit laptop	52.935.000	230.000.000	Portable genset 25 Kw (1 unit), laptop 4 unit, printer 4 unit, scanner 2 unit, Perbaikan jaringan internet 1 paket	Filling cabinet 4 laci (8 unit), roll o pact 6 shelf (1 unit)	113.840.000	Kursi rapat (50 unit), almari 2 unit	57.220.000	CCTV 1 paket, laptop 4 unit	77.935.000	4 unit laptop; Portable genset 25 Kw (1 unit), laptop 4 unit, printer 4 unit, scanner 2 unit, Perbaikan jaringan internet 1 paket; Filling cabinet 4 laci (8 unit), roll o pact 6 shelf (1 unit); Kursi rapat (50 unit), almari 2 unit; CCTV 1 paket, laptop 4 unit	531.930.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	01	2.06	03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Peralatan Rumah Tangga yang diadakan	Unit	-	-	-	-	10.000.000	-	dispenser 2 unit, piring makan 60 buah, gelas tatakan dan tutup 50 set, kompor gas 1 unit	-	-	Kulkas dua pintu 1 unit; Televisi LED 40 inch 1 unit	16.460.000	dispenser 2 unit, piring makan 60 buah, gelas tatakan dan tutup 50 set, kompor gas 1 unit; Televisi LED 40 inch 1 unit	26.460.000	BKD	Ungaran Barat		
		5	03	01	2.06	04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah bulan penyediaan bahan logistik kantor	Bulan	12 bulan	12 bulan	89.825.000	12 bulan	89.428.000	12 bulan	100.000.000	12 bulan	100.000.000	12 bulan	100.000.000	12 bulan	110.000.000	60	589.253.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	01	2.06	09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	Kali	Semarang 4 kl; Jateng/DIY 6 kl; Jakarta 3 kl dan Luar Jawa 3 kl; Jabar/Jatim 3 kl	Semarang 4 kl; Jateng/DIY 8 kl; Jakarta 2 kl dan Luar Jawa 1 kl; Jabar/Jatim 1 kl	42.705.000	Semarang 10 kl; Jateng/DIY 12 kl; Jakarta 7 kl dan Luar Jawa 3 kl; Jabar/Jatim 5 kl	47.211.000	Semarang 10 kl; Jateng/DIY 12 kl; Jakarta 7 kl dan Luar Jawa 3 kl; Jabar/Jatim 5 kl	62.762.000	Semarang 10 kl; Jateng/DIY 12 kl; Jakarta 7 kl dan Luar Jawa 3 kl; Jabar/Jatim 5 kl	75.000.000	Semarang 10 kl; Jateng/DIY 12 kl; Jakarta 7 kl dan Luar Jawa 3 kl; Jabar/Jatim 5 kl	75.000.000	Semarang 10 kl; Jateng/DIY 12 kl; Jakarta 7 kl dan Luar Jawa 3 kl; Jabar/Jatim 5 kl	90.000.000	Semarang 54 kl; Jateng/DIY 68 kl; Jakarta 37 kl dan Luar Jawa 16 kl; Jabar/Jatim 26 kl	392.678.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jenis Pengadaan Barang Milik Daerah yang dipenuhi	Jenis	1	0	-	2	90.937.000	2	95.520.000	2	32.450.000	1	385.000.000	2	128.120.000	3	732.027.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	01	2.07	01	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kebutuhan sarana kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipenuhi	Unit	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Kendaraan dinas roda dua (matic) 4 unit	117.120.000	Kendaraan dinas roda dua (matic) 4 unit	117.120.000	BKD	Ungaran Barat	
		5	03	01	2.07	05	Pengadaan Mebel	Jumlah kebutuhan mebel kantor yang dipenuhi	Set/ Unit	-	-	-	2 set meja kursi eselon; 1 set meja kursi rapat; 1 set meja kursi tamu; 5 unit rak susun arsip	30.942.000	kursi staf (20 unit)	14.520.000	Almari untuk Pejabat (Buffet) 5 unit	21.450.000	-	-	-	2 set meja kursi eselon; 1 set meja kursi rapat; 1 set meja kursi tamu; 5 unit rak susun arsip; kursi staf 20 unit; Almari untuk pejabat (buffet) 5 unit	66.912.000	BKD	Ungaran Barat	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Subkegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan dan Subkegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi				
							Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah (2026)							
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp						
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)			
		5	03	01	2.07	09	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan	Jumlah kebutuhan gedung kantor atau bangunan yang dibangun	Paket	-	-	-	-	-	-	1 Paket Pembangunan Gedung Kantor	385.000.000	-	-	1 Paket Pembangunan Gedung Kantor	385.000.000					
		5	03	01	2.07	11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor yang dipenuhi	Unit/ Paket	1 paket pengadaan kordyn	-	1 paket pengadaan kordyn	59.995.000	Pengadaan AC standing 2 unit	81.000.000	AC split 1/2 PK 2 unit	11.000.000	-	AC split 1/2 PK 2 unit	11.000.000	1 paket pengadaan kordyn; AC standing 2 unit; AC split 1/2 PK 4 unit	162.995.000	BKD	Ungaran Barat		
		5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jenis Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah yang dipenuhi	Jenis	5	5	199.449.000	5	212.705.000	5	216.000.000	5	222.000.000	5	237.000.000	5	251.000.000	5	1.338.154.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	01	2.08	01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah bulan Pelayanan pengelolaan surat menyurat	Bulan	12 bulan	12 bulan	17.281.000	12 bulan	15.834.000	12 bulan	16.000.000	12 bulan	17.000.000	12 bulan	17.000.000	12 bulan	18.000.000	60 bulan	101.115.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	01	2.08	01	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah bulan penyediaan pembayaran jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik (telpon/internet, PDAM, Listrik)	Bulan	12 bulan	12 bulan	82.500.000	12 bulan	89.100.000	12 bulan	90.000.000	12 bulan	90.000.000	12 bulan	95.000.000	12 bulan	98.000.000	60 bulan	544.600.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	01	2.08	03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah bulan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang diadakan	Bulan	12 bulan	12 bulan	29.856.000	12 bulan	37.963.000	12 bulan	40.000.000	12 bulan	45.000.000	12 bulan	50.000.000	12 bulan	55.000.000	60 bulan	257.819.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	01	2.08	04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah bulan penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor (Pembayaran jasa tenaga kebersihan, jasa pengambilan sampah)	Bulan; orang	12 bulan; 2 orang tenaga kebersihan	12 bulan; 2 orang tenaga kebersihan	69.812.000	12 bulan; 2 orang tenaga kebersihan	69.808.000	12 bulan; 2 orang tenaga kebersihan	70.000.000	12 bulan; 2 orang tenaga kebersihan	70.000.000	12 bulan; 2 orang tenaga kebersihan	75.000.000	12 bulan; 2 orang tenaga kebersihan	80.000.000	60 bulan; 2 orang tenaga kebersihan	434.620.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah	Pemenuhan Pemeliharaan Barang Milik Daerah yang dilaksanakan	Jenis	6	6	116.058.000	6	131.476.000	6	228.495.000	6	398.987.000	6	140.000.000	6	269.187.000	6	1.284.203.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	01	2.09	01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas yang dibayarkan; Jumlah honor pengemudi kantor yang dibayarkan	Bulan; Orang	12 bulan; 1 orang pengemudi kantor	12 bulan; 1 orang pengemudi kantor	77.889.000	12 bulan; 1 orang pengemudi kantor	79.981.000	12 bulan; 1 orang pengemudi kantor	82.000.000	12 bulan; 1 orang pengemudi kantor	85.000.000	12 bulan; 1 orang pengemudi kantor	90.000.000	12 bulan; 1 orang pengemudi kantor	95.000.000	12 bulan; 1 orang pengemudi kantor	509.870.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	01	2.09	10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah pemeliharaan sarana dan prasarana gedung kantor yang dilaksanakan; Jumlah honor penjaga kantor yang dibayarkan	Unit/ Paket; Orang	14 unit AC (12 bulan); 1 paket perbaikan plafon atap gedung; 1 paket perbaikan kamar mandi; 1 orang penjaga kantor	15 unit AC (12 bulan), 1 orang penjaga kantor, dan 1 paket pekerjaan renovasi (sekat)	38.169.000	15 unit AC (12 bulan), 1 orang penjaga kantor, papan nama kantor, 1 paket renovasi aula	51.495.000	15 unit AC (12 bulan) dan 1 orang penjaga kantor; penggantian gedung kantor; papan nama kantor, 1 paket renovasi aula	146.495.000	15 unit AC (12 bulan) dan 1 orang penjaga kantor; penggantian gedung kantor; 1 paket, dan 1 paket pekerjaan pembuatan pagar kantor	313.987.000	15 unit AC (12 bulan) dan 1 orang penjaga kantor,	50.000.000	15 unit AC (12 bulan) dan 1 orang penjaga kantor, penggantian gedung kantor 1 paket	174.187.000	15 unit; 1 Paket pekerjaan renovasi (sekat); 1 paket renovasi aula; 2 paket penggantian gedung kantor; 1 paket pekerjaan pembuatan pagar kantor; 1 orang penjaga kantor	774.333.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Ketersediaan ASN yang Berkualitas	%	98,40%	100,00	3.074.379.000	100,00	3.306.989.000	100,00	3.340.059.000	100,00	3.340.261.000	100,00	3.406.199.000	100,00	3.508.385.000	100,00	19.976.272.000	BKD	Ungaran Barat
		5	03	02	2,01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jenis pelayanan pengadaan, pemberhentian dan informasi Kepegawaian ASN yang dilaksanakan	Jenis	9	9	2.290.968.000	9	2.668.659.000	9	2.537.059.000	9	2.463.261.000	9	2.471.199.000	9	2.503.385.000	9	14.934.531.000	BKD	Ungaran Barat

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Subkegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan dan Subkegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
							Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah (2026)			
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)
		5 03 02 2.01 02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah buku formasi CASN yang disusun	Dokumen	4	4	23.394.000	4	19.046.000	4	25.000.000	4	30.000.000	4	35.000.000	4	40.000.000	24	172.440.000	BKD	Ungaran Barat
		5 03 02 2.01 03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah dokumen SK CPNS dan PPPK yang diserahkan	Dokumen	494	600	2.173.862.000	618	2.408.988.000	657	2.232.059.000	796	2.223.261.000	616	2.238.468.000	650	2.254.773.000	3.937	13.531.411.000	BKD	Ungaran Barat
		5 03 02 2.01 06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen SK Pensiun yang diserahkan	Dokumen	561	543	60.814.000	500	58.471.000	610	100.000.000	465	120.000.000	455	135.000.000	410	140.000.000	2.983	614.285.000	BKD	Ungaran Barat
				Jumlah penyediaan santunan uang duka bagi ASN yang meninggal dunia	Orang	40	25	-	33	-	35	-	40	-	40	-	45	-	218	-	BKD	Ungaran Barat
		5 03 02 2.01 12	Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah paket modul Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian yang dikembangkan	Paket	-	-	32.898.000	3	182.154.000	2	180.000.000	1	90.000.000	1	62.731.000	1	68.612.000	8	616.395.000	BKD	Ungaran Barat
				Jumlah dokumen data dan informasi kepegawaian yang dilaporkan	Bulan	12	12	-	12	-	12	-	12	-	12	-	12	-	60	-		
		5 03 02 2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Jenis mutasi dan promosi ASN yang dilaksanakan	Jenis	7	7	533.826.000	7	387.020.000	7	515.000.000	7	545.000.000	7	570.000.000	7	595.000.000	7	3.145.846.000	BKD	Ungaran Barat
		5 03 02 2.02 01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah SK penempatan ASN yang diserahkan	SK	462	597	16.433.000	2195	16.747.000	718	20.000.000	757	25.000.000	896	30.000.000	716	35.000.000	5.879	143.180.000	BKD	Ungaran Barat
		5 03 02 2.02 02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK Kenaikan Pangkat dan Surat Pemberitahuan tentang Kenaikan Gaji Berkala ASN yang diserahkan	SK; SPTKGB	1084 SK KP; 853 SPTKGB	1050 SK KP; 1400 SPTKGB	32.484.000	1040 SK KP; 980 KGB	41.312.000	1050 SK KP; 990 KGB	45.000.000	1030 SK KP; 1000 KGB	50.000.000	1033 SK KP; 990kgb	55.000.000	1033 SK KP; 995kgb	60.000.000	6236 SK KP; 6355 SPTKGB	283.796.000	BKD	Ungaran Barat
		5 03 02 2.02 03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah kegiatan seleksi/mutasi/evaluasi jabatan pimpinan tinggi pratama yang dilaksanakan	Kali	2	3	484.909.000	2	328.961.000	2	450.000.000	2	470.000.000	2	485.000.000	2	500.000.000	13	2.718.870.000	BKD	Ungaran Barat
				Jumlah kegiatan pelantikan jabatan struktural yang dilaksanakan	Kali	2	1	-	2	-	2	-	2	-	2	-	2	-	11	-		
				Jumlah kegiatan uji kompetensi untuk pemetaan jabatan yang dilaksanakan	Kali	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	3	-		
		5 03 02 2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Jenis pelayanan pengembangan kompetensi ASN yang dilaksanakan	Jenis	4	4	132.041.000	4	124.116.000	4	133.000.000	4	157.000.000	4	175.000.000	4	190.000.000	4	911.157.000	BKD	Ungaran Barat
		5 03 02 2.03 04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah PNS yang dikirim dan yang diberikan bantuan biaya pendidikan tugas belajar	Orang	6	7	25.253.000	5	32.503.000	6	33.000.000	6	37.000.000	6	40.000.000	6	45.000.000	36	212.756.000	BKD	Ungaran Barat
		5 03 02 2.03 13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah kegiatan pelantikan pejabat fungsional yang dilaksanakan	Kali	3	2	106.788.000	2	91.613.000	2	100.000.000	2	120.000.000	2	135.000.000	2	145.000.000	12	698.401.000	BKD	Ungaran Barat
				Jumlah dokumen SK Fungsional yang diserahkan	SK	456	300	-	300	-	300	-	300	-	300	-	300	-	1.800	-		
		5 04 02 2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jenis penilaian dan evaluasi kinerja ASN yang dilaksanakan	Jenis	7	7	117.544.000	7	127.194.000	7	155.000.000	7	175.000.000	7	190.000.000	7	220.000.000	7	984.738.000	BKD	Ungaran Barat
		5 04 02 2.04 04	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah PNS berprestasi yang mendapatkan penghargaan	Orang	94	120	79.450.000	150	76.549.000	150	85.000.000	150	95.000.000	150	100.000.000	150	120.000.000	870	555.999.000	BKD	Ungaran Barat

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Subkegiatan	Indikator Kinerja, Tujuan, Sasaran, Program (outcome), Kegiatan dan Subkegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (2020)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi	
							Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025		Tahun 2026		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah (2026)				
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	
				Jumlah PNS BUP yang mendapatkan pembekalan	Orang	280	509	-	350	-	350	-	350	-	350	-	350	-	2.259				
		5 04 02 2.04 07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah dokumen Berita Acara PNS Sumpah Janji PNS yang diserahkan	BA	361	500	4.620.000	510	22.969.000	490	30.000.000	450	35.000.000	450	40.000.000	450	45.000.000	2.850	177.589.000	BKD	Ungaran Barat	
				Jumlah lokus monitoring/sidak PNS	OPD	19	20	-	20	-	20	-	20	-	20	-	20	-	120				
				Jumlah dokumen instrumen penilaian kinerja PNS yang disusun	Kali	4	4	-	3	-	3	-	3	-	3	-	2	-	18				
		5 04 02 2.04 08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah rapat penyelesaian kasus pelanggaran disiplin ASN yang dilaksanakan	Kali	26	26	33.474.000	26	27.676.000	32	40.000.000	32	45.000.000	36	50.000.000	40	55.000.000	192	251.150.000	BKD	Ungaran Barat	
		5 04		PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																			
		5 04 02		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat Bagi ASN	%	111,34	100,00	3.585.745.000	100,00	3.381.099.000	100,00	3.414.910.000	100,00	3.517.357.000	100,00	3.622.878.000	100,00	3.731.564.000	100,00	21.253.553.000	BKD	Ungaran Barat
		5 04 02 2.01		Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang bersertifikasi keahlian teknis	Orang	61	105	163.877.000	105	186.389.000	105	214.406.000	150	261.585.000	165	230.378.000	165	295.892.000	795	1.352.527.000	BKD	Ungaran Barat
		5 04 02 2.01 03		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkruen, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang dikirim untuk mengikuti diklat teknis	Orang	61	105	163.877.000	105	186.389.000	105	214.406.000	150	261.585.000	165	230.378.000	165	295.892.000	795	1.352.527.000	BKD	Ungaran Barat
		5 04 02 2.02		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang Bersertifikasi Keahlian Manajerial dan Fungsional	Orang	253	618	3.421.868.000	757	3.194.710.000	955	3.200.504.000	1015	3.255.772.000	1120	3.392.500.000	955	3.435.672.000	5.420	19.901.026.000	BKD	Ungaran Barat
		5 04 02 2.02 07		Penyelenggaraan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah ASN yang dikirim untuk mengikuti diklat manajerial	Orang	253	618	3.421.868.000	757	3.194.710.000	955	3.200.504.000	1.015	3.255.772.000	1.120	3.392.500.000	955	3.435.672.000	5.420	19.901.026.000	BKD	Ungaran Barat
				Jumlah ASN yang dikirim untuk mengikuti diklat fungsional	Orang	-	-	-	-	-	20	-	25	-	30	-	35	-	110				
				Jumlah ASN yang dikirim untuk mengikuti Ujian Dinas	Orang	16	40	-	100	-	150	-	150	-	100	-	100	-	640				
				Jumlah ASN yang dikirim untuk mengikuti Ujian Kenaikan Pangkat dan Penyesuaian Ijazah	Orang	20	30	-	90	-	80	-	90	-	90	-	90	-	470				
				Jumlah ASN yang dikirim untuk mengikuti Ijin Penerbitan Gelar dan Ijin Belajar	Orang	173	70	-	60	-	50	-	60	-	60	-	60	-	360				
				Jumlah ASN yang dikirim untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan Tk. II, III dan IV	Orang	44	68	-	57	-	25	-	30	-	40	-	50	-	270				

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang tahun 2021-2026 merupakan acuan dan pedoman bagi segenap komponen Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dalam pelaksanaan tugas penyusunan rencana kegiatan tahunan penyelenggaraan manajemen Kepegawaian Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

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

Indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang menunjukkan kinerja penyelenggaraan urusan penunjang kepegawaian daerah serta urusan penunjang pendidikan dan pelatihan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang, meliputi Indikator kinerja tujuan, sasaran dan program Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Semarang terlihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 7.1

Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2021-2026

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Thn. 2020	Thn. 2021	Thn. 2022	Thn. 2023	Thn. 2024	Thn. 2025	Thn. 2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
A.	Tujuan : Meningkatkan Profesionalisme ASN								
	Indikator Tujuan : Indeks Merit Sistem	-	0,51	0,56	0,60	0,65	0,68	0,73	0,73
1.	Sasaran 1: Meningkatnya Disiplin ASN								
	Indikator Sasaran 1 : Persentase Peningkatan Disiplin ASN	99,95%	99,88%	99,89%	99,91%	99,92%	99,93%	99,95%	99,95%
	1.1. Program Kepegawaian Daerah								
	Indikator Program : Persentase Ketersediaan ASN yang Berkualitas	98,40%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
2.	Sasaran 2: Meningkatnya Kompetensi ASN								
	Indikator Sasaran 2 : Persentase Peningkatan	14,59%	65,45%	66,63%	69,68%	70,59%	73,88%	74,55%	74,55%

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD	Target Capaian setiap Tahun						Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD
		Thn. 2020	Thn. 2021	Thn. 2022	Thn. 2023	Thn. 2024	Thn. 2025	Thn. 2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Kapasitas Sumber Daya Aparatur								
	2.1 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia								
	Indikator Program : Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat Bagi ASN	111,34%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Keterangan :

1. Persentase peningkatan kapasitas sumber daya aparatur =

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

$$\frac{\text{Jumlah pegawai dikurangi jumlah pegawai tidak disiplin}}{\text{jumlah pegawai}} \times 100.$$

BAB VIII

PENUTUP

Rencana strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026 merupakan pedoman perencanaan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Dalam dokumen perencanaan ini terkandung maksud, tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan, serta pagu indikatif anggaran yang digunakan sebagai pelaksanaan atau pendukung Misi ke-3 dalam RPJMD Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026 yaitu Meningkatkan pemerintahan yang baik, bersih, demokratis, dan bertanggung jawab, didukung oleh aparatur yang kompeten dan profesional.

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang ini akan digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kinerja dalam kurun waktu 5 tahun (2021-2026). Dengan sumber daya yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dan dengan kondisi perubahan lingkungan yang cepat dan semakin dinamis, maka penyusunan dokumen perencanaan dalam kurun waktu berlakunya dokumen Renstra ini, masih dapat dilakukan kajian dan apabila diperlukan dapat dilakukan beberapa penyesuaian.

Akhir kata semoga dengan tersusunnya Renstra ini, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dapat menentukan arah dan tujuan dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan secara jelas dan terukur, sehingga dapat menjadi instrumen pengukuran pencapaian kinerja yang akan digunakan oleh pihak-pihak dalam rangka menilai dan mengevaluasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang yang selaras dengan perwujudan Visi Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Semarang tahun 2021-2026, yaitu : “BERSATU, BERDAULAT, BERKEPRIBADIAN, SEJAHTERA DAN MANDIRI (BERDIKARI) DENGAN SEMANGAT GOTONG ROYONG BERDASARKAN PANCASILA DALAM BINGKAI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA YANG BER-BHINNEKA TUNGGAL IKA”.