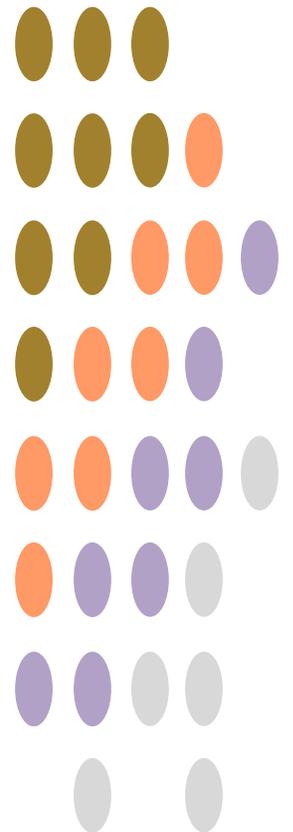


RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH
TAHUN 2013 - 2018



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH
Jl. Stadion Selatan No. 1 Semarang



KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH

NOMOR 800 / 01591 TAHUN 2014

TENTANG

RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2013-2018

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 150 ayat (3) huruf b, huruf c dan huruf e Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008, perlu membentuk Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013- 2018.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950 Halaman 86-92);
2. Undang-undang nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-

- Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah;
 5. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494)
 6. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat daerah;
 9. Peraturan Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor 8 Tahun 2001 jo. Nomor 4 Tahun 2006 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah;
 10. Peraturan Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor 4 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 4 Seri E, Tambahan Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 10);
 11. Peraturan Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana pembangunan Jangka Panjang;
 12. Peraturan Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2011-2031;
 13. Peraturan Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD);

14. Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah;
15. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 76 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 83 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah;
16. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 72 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Fasilitasi Pengembangan Manajemen Kepegawaian di Provinsi Jawa Tengah;
17. Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 050/28 Tahun 2014 tentang Pengesahan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN
: DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2013-2018.

KESATU : Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 adalah dokumen perencanaan periode 5 tahun yang akan menjadi pedoman dalam menyusun Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah setiap tahun selama periode Renstra berjalan;

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal 3 Maret 2014, dan bila ada kekeliruan dalam Surat Keputusan ini akan dirubah sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Semarang
pada tanggal 20 Mei 2014

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH

SUKO MARDIONO, SH, MM

Pembina Utama Muda
NIP. 19620310 198811 1 001

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, Tuhan YME atas rahmat dan karunianya, Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 telah dilakukan penyempurnaan.

Pada dasarnya Renstra merupakan suatu perencanaan jangka panjang yang dimaksudkan agar organisasi dapat secara proaktif beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi internal dan eksternal. Kemampuan organisasi dalam melakukan penyesuaian tersebut menentukan keberlangsungan dan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan Visi dan Misinya.

Dalam penyusunan perencanaan strategis, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah mempertimbangkan berbagai permasalahan dan perubahan strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Penyempurnaan Renstra ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman dan arahan yang tepat bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam menyesuaikan perubahan strategis organisasi.

Demikian penyempurnaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 ini disusun, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya untuk kelancaran serta keberhasilan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam upaya mewujudkan Visinya.

Semarang, 20 Mei 2014

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH

SUKO MARDIONO, SH, MM

Pembina Utama Muda

NIP. 19620310 198811 1 001

DAFTAR ISI

Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah	i
Surat Keputusan Kepala BKD PROV.JATENG	vii
Kata Pengantar	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	4
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKD PROV.JATENG.....	7
2.1 Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi BKD Prov.Jateng.....	7
2.2 Sumber Daya BKD Prov. Jateng	9
2.3 Kinerja Pelayanan BKD Prov.Jateng	11
2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD Prov. Jateng.....	29
BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI.....	34
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD Prov. Jateng	34
3.2 Telaah Visi dan Misi, dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Tengah	38
3.3 Telaahan Renstra K/L dan Renstra	38
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis	40
3.5 Penentuan Isu-isu Strategis	40
BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN.....	42
4.1 Visi dan Misi BKD Prov. Jateng	42
4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD Prov. Jateng	44
4.3 Strategi dan Kebijakan	44
BAB V RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF	50
BAB VI INDIKATOR KINERJA BKD PROV. JATENG MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD.....	60
BAB VII PENUTUP	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Jumlah PNS BKD Prov.Jateng Berdasarkan Golongan Dan Jenis Kelamin	9
Tabel 2.2 Jumlah PNS BKD Prov. Jateng Berdasarkan Pendidikan Dan Jenis Kelamin	10
Tabel 2.3 Jumlah PNS BKD Prov.Jateng Berdasarkan Usia	10
Tabel 2.4 Jumlah PNS Prov.Jateng Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin	28
Tabel 2.5 Jumlah PNS Prov. Jateng Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin	29
Tabel 2.6 Jumlah PNS Prov.Jateng Berdasarkan Usia	29
Tabel 2.7 Anggaran dan realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Prov.Jateng	31
Tabel 2.8 Pencapaian kinerja pelayanan BKD Prov. Jateng	32
Tabel 4.1 Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Rencana Program/Kegiatan.....	46
Tabel 4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKD Prov Jateng	48
Tabel 5.1 Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif	58
Tabel 6.1 Indikator Sesuai IKK RPJMD.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa dalam sistem kepegawaian secara nasional, Pegawai Negeri Sipil memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan difungsikan sebagai alat pemersatu bangsa. Sejalan dengan kebijakan desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka ada sebagian kewenangan di bidang kepegawaian untuk diserahkan kepada daerah yang dikelola dalam sistem kepegawaian daerah.

Kepegawaian Daerah adalah suatu sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sekurang-kurangnya meliputi perencanaan, pengadaan, pengangkatan, penempatan, pengembangan, penggajian, pembinaan dan pemberhentian. Dengan demikian kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional.

Badan Kepegawaian Daerah merupakan penyelenggara manajemen Pegawai Negeri Sipil dan pengelola kepegawaian daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah (Pasal 34A UU No. 43 Tahun 1999 dan Perda Prov. Jateng No. 7 Tahun 2008). Sebagai penyelenggara manajemen Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah sampai dengan kondisi 31 Desember 2013 mengelola 15.926 orang PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah (*kondisi 31 Desember 2013*). Potensi yang cukup besar tersebut apabila dirinci menurut golongan terdiri dari : 534 orang golongan I (3,35%), 4.247 orang golongan II (26,66 %), 9.595 orang golongan III (60,24%) dan golongan IV sebanyak 1.550 orang (9,73%). Sedangkan apabila dirinci menurut pendidikan terdiri dari : SD sebanyak 609 orang (3,82%), SMP sebanyak 773 orang (4,85%), SMA sebanyak 4.868 orang (30,56%), D1, D2, sebanyak 153 orang (0,96 %), D3 dan SARMUD sebanyak 2.132 orang (13,38 %), S1/D4 sebanyak 5.496 orang (34,50%), S2 sebanyak 1.887 orang (11,84 %) dan 8 orang berpendidikan S3 (0,05 %).

Potensi PNS yang cukup besar di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tersebut perlu dikelola secara berkelanjutan melalui manajemen Pegawai Negeri Sipil. Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Untuk tujuan tersebut diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil

melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasar sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja, sehingga dapat diperoleh penilaian yang obyektif terhadap kompetensi PNS.

Pendekatan kompetensi sebagai dasar manajemen PNS telah menjadi paradigma menggeser konsep pengelolaan pegawai berdasar konsep / paradigma personalia. Dalam konsep personalia, pengelolaan pegawai lebih merupakan administrasi. Pegawai direkrut karena adanya jabatan yang kosong kemudian bekerja sesuai jadwal yang ditentukan, dimutasi pada jabatan tertentu dan daerah tertentu sampai memenuhi usia pensiun pegawai tersebut diberhentikan. Konsep personalia dititik beratkan pada pencatatan pegawai. Di dalam personalia tidak dikenal konsep pengembangan pegawai. Hal ini karena adanya pemikiran bahwa pengembangan membutuhkan biaya yang sangat banyak, hanya menjadi biaya, mengurangi keuntungan dan menjadi beban organisasi.

Pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah mengadakan penghitungan beban kerja PNS sesuai dengan Permeneg PAN-RB No.26 Tahun 2011, bahwa jumlah kebutuhan PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 20.701 orang terdiri 1.802 orang pejabat struktural, 4.688 orang staf sekretariat, 3.239 orang staf teknis, 1.708 orang staf administrasi pelayanan dan 9.264 orang pejabat fungsional. Kenyataan di Jawa Tengah bahwa jumlah PNS terus mengalami penurunan yaitu sebanyak 18.200 pada bulan September 2008 dan pada periode 31 Desember 2012 sebanyak 16.798 orang atau berkurang 1.402 orang. Pengadaan CPNS hanya dapat dilaksanakan pada tahun 2008-2010 yaitu sebanyak 2.372 orang (1.080 dari tenaga honorer dan 1.292 orang dari pelamar umum). Disisi lain, pada Tahun 2011 dan 2012 Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tidak dapat menambah pegawai akibat adanya penundaan sementara penerimaan CPNS oleh Pemerintah sampai dengan 31 Desember 2012.

Untuk mengatasi masalah tersebut maka pada Tahun 2008-2013 Pemerintah Provinsi Jawa Tengah terus berupaya meningkatkan kualitas PNS melalui pengiriman PNS tugas belajar sebanyak 42 orang, pemberian izin belajar kepada 2.752 orang dan pemberian bantuan biaya pendidikan bagi PNS yang menempuh izin belajar sebanyak 363 orang serta pengiriman diklat sebanyak 2.548 orang. Sedangkan dalam rangka pengembangan karier PNS maka diperlukan pengukuran kompetensi sehingga penempatan seseorang dalam jabatan sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kompetensinya. Kegiatan tes kompetensi pejabat struktural eselon II, III, dan IV di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 1.136 orang.

Unsur-unsur utama dan pendukung dalam *grand design* Manajemen SDM PNS harus dibangun seiring dan seirama dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Sistem perencanaan pegawai didasarkan pada analisis kebutuhan pegawai dan

analisis beban kerja menghasilkan formasi pegawai. Pengisian formasi pegawai dengan sistem rekrutmen yang jujur bebas KKN serta pengembangan pegawai didasarkan pada pola karier PNS yang transparan, terukur dan akuntabel memerlukan beberapa instrumen pengukuran terpadu. Dengan instrumen terukur, maka potensi, kompetensi pegawai serta kompetensi jabatan dapat dipetakan untuk dijadikan dasar dalam penempatan pegawai dalam jabatan. Penempatan pegawai dalam jabatan sesuai kompetensi yang dimiliki memungkinkan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan (*client*) berkualitas dan profesional. Keseluruhan mekanisme dilaksanakan dan didokumentasi secara terpadu membentuk satu sistem manajemen SDM kepegawaian tidak bisa dilaksanakan secara instan namun bertahap, disinilah perlunya **Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013- 2018.**

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2013 – 2018 adalah :

1. Undang – Undang Nomor 10 Tahun 1950 tentang Pembentukan Provinsi Jawa Tengah (Himpunan Peraturan-Peraturan Negara Tahun 1950 Halaman 86– 92) ;
2. Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) ;
3. Undang-Undang 12 Tahun 2008 Tentang Perubahan kedua atas Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah ;
4. Undang- Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah ;
5. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil ;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota) ;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah ;
9. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 8 Tahun 2001 jo.Nomor 4 Tahun 2006 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah ;

10. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 4 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Tengah ;
11. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Tahun 2013 – 2018 ;
12. Peraturan Daerah No. 9 Tahun 2011 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2011/2031 ;
13. Perda No 5 tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2013 – 2018 ;
14. Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah ;
15. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 76 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 83 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah ;
16. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 72 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Fasilitasi Pengembangan Manajemen Kepegawaian Di Provinsi Jawa Tengah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah 2013 – 2018 disusun dengan maksud memberikan arah dan pedoman bagi jajaran di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam menentukan strategi, kebijakan, program dan kegiatan sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Tengah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Tujuan disusunnya Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2013- 2018 adalah sebagai pedoman dalam mencapai target yang termuat dalam RPJMD sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam jangka waktu 5 (lima) tahun kedepan, sebagai pedoman dalam menyusun Renja SKPD (Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah).

1.4 Sistematika Penulisan

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini memuat latar belakang yang memuat gambaran umum potensi dan permasalahan lingkup kepegawaian yang menjadi alasan perlunya rencana strategis. Selain itu dimuat pula tentang maksud, tujuan dan landasan hukum penyusunan Renstraserta sistematika.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

Bab ini memuat tugas dan fungsi dari bidang-bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Dimuat Standar Pelayanan Minimal dan hasil kinerja bidang. Selain memuat kondisi saat ini dengan menampilkan capaian kinerja juga sampaikan kondisi yang diinginkan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dan proyeksi ke depan.

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Bab ini mengungkapkan identifikasi isu-isu strategis berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Isu-isu strategis lingkup kepegawaian secara umum maupun isu-isu kepegawaian berkaitan dengan perencanaan, pengembangan, kepangkatan, mutasi, pembinaan, kesejahteraan dan pemberhentian pegawai yang dituangkan dalam pola kendala, peluang dan program prioritas.

BAB IV VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

Dalam Bab ini dimuat rumusan Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah serta pernyataan Misi dalam rangka mencapai Visi tersebut. Selanjutnya untuk lebih mengoperasionalkan Visi yang lebih spesifik dimuat tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan yang diambil dalam menentukan bentuk program dan kegiatan untuk mencapai tujuan dimaksud.

BAB V RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, KELOMPOK SASARAN, PENDANAAN INDIKATIF

Dalam Bab ini memuat penjelasan prioritas-prioritas program dan kegiatan beserta indikasi pendanaan dan sumbernya dalam periode lima tahun dan tahunan.

BAB VI **INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD**
Bab ini memuat indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang merupakan refleksi capaian prioritas program dan kegiatan yang sudah direncanakan dan terukur.

BAB VII **PENUTUP**
Bab ini memuat kaidah pelaksanaan yang antara lain berisi penegasan bahwa Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah merupakan pedoman dalam penyusunan rencana kerja serta referensi dan penguatan peran stakeholders dalam pelaksanaan rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Selain itu dimuat dasar evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan dan lima tahunan serta ekspektasi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

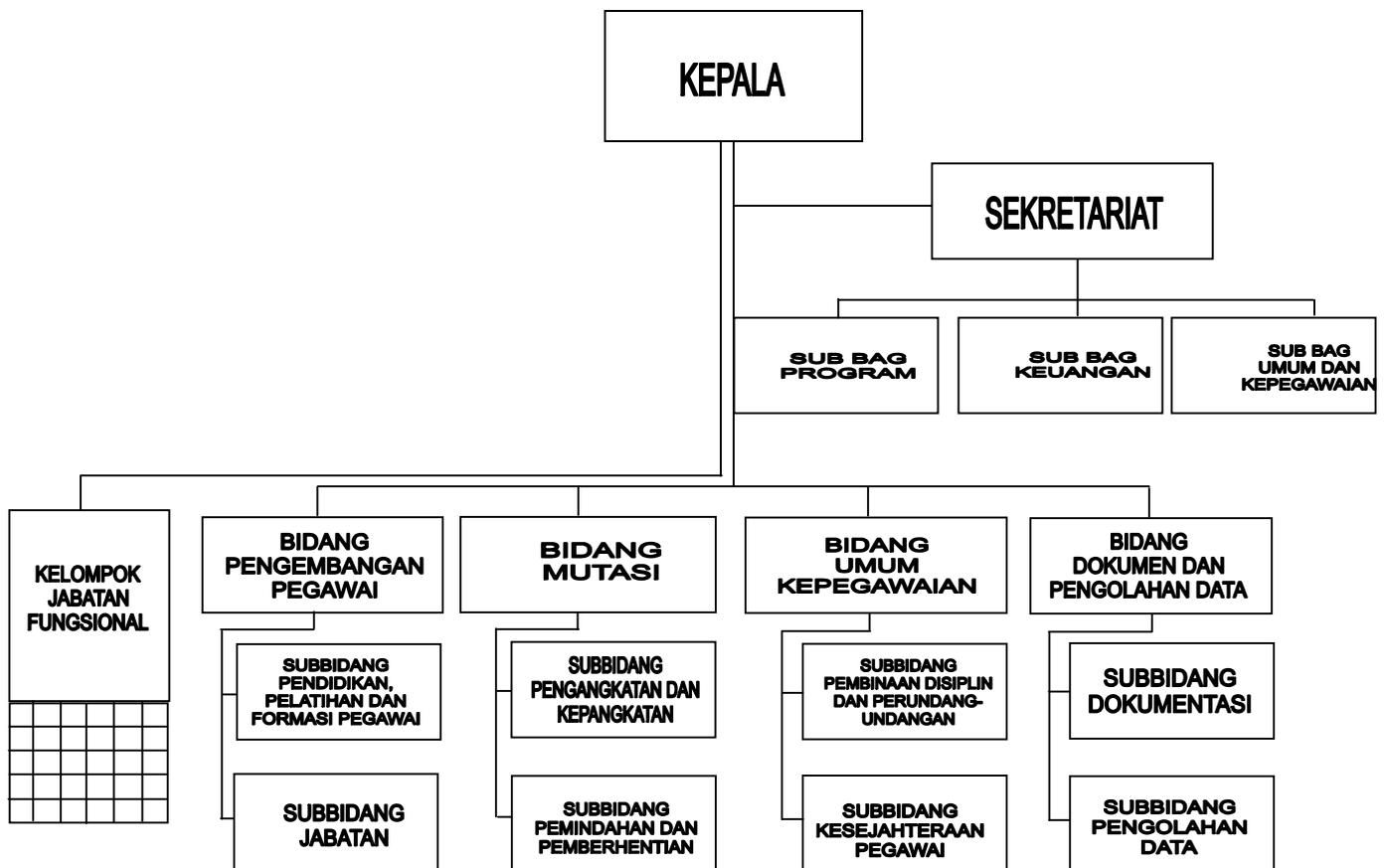
2.1 Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Pasal 14 Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat, dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jawa Tengah, dinyatakan bahwa susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari :

1. Kepala Badan ;
 2. Sekretariat, membawahkan :
 - a. Subbagian Program ;
 - b. Subbagian Keuangan ;
 - c. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
 3. Bidang Pengembangan Pegawai, membawahkan :
 - a. Subbidang Pendidikan dan Pelatihan, dan Formasi Pegawai ;
 - b. Subbidang Jabatan.
 4. Bidang Mutasi, membawahkan :
 - a. Subbidang Pengangkatan dan Kepangkatan ;
 - b. Subbidang Pemindahan dan Pemberhentian.
 5. Bidang Umum Kepegawaian, membawahkan :
 - a. Subbidang Pembinaan Disiplin dan Perundang-undangan ;
 - b. Subbidang Kesejahteraan Pegawai.
 6. Bidang Dokumen dan Pengolahan Data, membawahkan :
 - a. Subbidang Dokumentasi ;
 - b. Subbidang Pengolahan Data.
 7. Kelompok Jabatan Fungsional, membawahkan :
 - Tenaga kesehatan di Poliklinik Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yang meliputi Dokter dan perawat.
- Sekretariat sebagaimana dimaksud pada angka (2), dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
 - Bidang-bidang sebagaimana dimaksud pada angka 3 - 6, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
 - Subbagian-subbagian, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

- Subbidang-subbidang, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Subbidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang yang bersangkutan.
- Kelompok Jabatan Fungsional, dipimpin oleh seorang Tenaga Fungsional Senior sebagai Ketua Kelompok dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Inspektorat, dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jawa Tengah, selengkapnya adalah sebagai berikut :



Dan berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 76 Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Dalam meningkatkan kapasitas SDM aparatur dan upaya untuk mewujudkan profesionalisme serta mendukung peningkatan pelayanan publik, di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah ada beberapa kegiatan yaitu :

1. Pengadaan CPNS ;
2. Diklat Formal (Pengiriman Tugas Belajar dan Pemberian Ijin Belajar) ;
3. Diklat Kader (Bintek dan Kursus) ;
4. Tes Kompetensi (Quasi, PCAP, dan Ujian Kedinasan) ;
5. Kenaikan Pangkat ;

6. Pengangkatan dalam jabatan ;
7. Penilaian Prestasi Kerja ;
8. Pembinaan Disiplin ;
9. Pemberian Penghargaan dan Kesejahteraan ;
10. Pemberhentian dan Pensiun ;
11. Pemutakhiran Data.

2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Dalam memberikan pelayanan kepada PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan masyarakat, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah didukung oleh 4 (empat) bidang dan Sekretariat yaitu :

1. Bidang Pengembangan Pegawai ;
2. Bidang Mutasi ;
3. Bidang Umum Kepegawaian ;
4. Bidang Dokumen dan Pengolahan Data ;
5. Sekretariat.

Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah kondisi 2 Desember 2013 sebanyak 160 orang.

Tabel 2.1

Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin

Golongan	Laki – laki	Perempuan	Jumlah
I	3	0	3
II	26	8	34
III	60	54	114
IV	7	2	9
JUMLAH	96	64	160

Tabel 2.2**Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin**

Pendidikan	Laki – laki	Perempuan	Jumlah
SD	5	0	5
SMP	3	1	4
SMA	34	10	44
D1	0	0	0
D2	0	0	0
Sarmud/DIII	4	7	11
D4	11	2	13
SM.Non Ak	0	1	1
SM.Ak	0	2	2
STRATA 1	24	33	57
STRATA 2	15	8	23
STRATA 3	0	0	0
JUMLAH	96	64	160

Tabel 2.3**Jumlah PNS Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah
<20-40 Tahun	68
41 - 55 Tahun	79
> 55 Tahun	13
Jumlah	160

Sarana dan prasarana kerja (perlengkapan) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah kondisi 31 Desember 2013 yang terdiri:

1. Gedung kantor sebanyak 2 unit yaitu Kantor Induk di Jl. Stadion Selatan No. 1 Semarang dan gedung tata naskah kepegawaian di Badan Diklat Sronol, Semarang.
2. Kendaraan dinas sebanyak 16 unit terdiri dari 8 kendaraan roda empat dan 8 kendaraan roda dua.

3. Peralatan kantor terdiri :25 unit laptop, 121 unit komputer, 87 unit printer, 112 unit UPS, 4 unit LCD, 1 buah mesin ketik elektrik, 2 unit sound system, 1 unit CCTV, 1 unit PABX, 49 buah pesawat telepon, 99 unit AC, 1 unit genset, dan 19 unit rool opec.

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Pelayanan yang diberikan oleh Bidang-Bidang dimaksud terdiri dari :

1. Bidang Pengembangan Pegawai

Bidang Pengembangan Pegawai, membawahkan :

- a. Subbidang Diklat dan Formasi
- b. Subbidang Jabatan

Bidang Pengembangan Pegawai mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang diklat dan formasi pegawai, dan jabatan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut maka pelayanan yang diberikan Bidang Pengembangan Pegawai meliputi :

1.1. Penyusunan DSP dan Formasi PNS.

Tujuan penyusunan Daftar Susunan Pegawai Negeri Sipil (DSP) dan formasi Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Jawa Tengah adalah :

- a. Mengetahui kekurangan/kelebihan Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sesuai dengan analisis beban kerja.
- b. Mendapatkan pertimbangan formasi CPNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam kurun waktu 1 (satu) tahun.

Hasil kinerja kegiatan penyusunan DSP dan formasi PNS:

- a. Tersusunnya Daftar Susunan Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008-2013.
- b. Tersedianya pertimbangan formasi CPNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebagai dasar pengadaan CPNSD.

1.2. Pengadaan CPNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Fasilitas Pengadaan CPNS Kabupaten/Kota di Jawa Tengah.

Tujuan pengadaan CPNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah adalah :

- a. Untuk mengisi lowongan formasi yang tersedia.
- b. Mendapatkan CPNS sesuai dengan kualifikasi dalam formasi, baik kompetensi jabatan, pendidikan dan golongan ruang.
- c. Mengangkat tenaga honorer yang telah mengabdikan pada instansi pemerintah.

Sedangkan tujuan fasilitasi pengadaan CPNS Kabupaten/Kota di Jawa Tengah adalah :

- a. Adanya keseragaman dalam penerapan aturan pelaksanaan pengadaan CPNS di Jawa Tengah.
- b. Ketepatan administrasi, menghemat waktu pelaksanaan, tenaga dan biaya.
- c. Menghindari menumpuknya mobilitas pelamar pada satu daerah pelaksanaan.

Hasil kinerja pengadaan CPNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dari Tahun 2008-2013 adalah :

- a. Diangkatnya CPNS tenaga honorer dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 1129 orang ;
- b. Diangkatnya CPNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dari pelamar umum sejumlah 1.500 orang.
- c. Diangkatnya CPNS tenaga honorer dari Pemerintah Kabupaten/Kota se Jawa Tengah sejumlah 12.691 orang ;
- d. Diangkatnya CPNS umum Pemerintah Kabupaten/Kota se Jawa Tengah dari pelamar umum sejumlah 22.562 orang.

1.3. Pendidikan dan Pelatihan Formal

Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna ditentukan oleh tersedianya aparatur yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka ditempuh kegiatan pendidikan dan pelatihan formal dengan jalan mengirimkan PNS untuk mengikuti tugas belajar pada lembaga pendidikan yang berkompeten, memberi bantuan biaya pendidikan bagi PNS yang menempuh ijin belajar, mengirimkan PNS untuk mengikuti diklat kepemimpinan, diklat teknis, diklat fungsional, diklat manajemen dan mengirimkan PNS untuk mengikuti bintek, lokakarya, workshop, seminar yang berkaitan dengan bidang tugasnya.

Hasil kinerja pendidikan dan pelatihan formal dari Tahun 2008-2013 adalah :

- a. Terkirimnya PNS untuk mengikuti tugas belajar sejumlah 205 orang.
- b. Terselenggaranya pemberian bantuan biaya pendidikan bagi PNS yang menempuh ijin belajar S3 sejumlah 5 orang, S2 sejumlah 195 orang, S1 sejumlah 220 orang, D3 sejumlah 5 orang.
- c. Terkirimnya PNS untuk mengikuti diklat teknis, fungsional, manajemen kepegawaian, bintek, lokakarya, Pengembangan diri, Workshop dan seminar yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian sejumlah 613 orang.

1.4. Seleksi Calon Praja IPDN dan Pembekalan Praja IPDN

Seleksi Calon Praja IPDN

Tujuan seleksi calon praja IPDN adalah memberikan kesempatan bagi WNI untuk mengikuti pendidikan Ikatan Dinas di IPDN bagi peserta yang berasal dari umum yaitu SMU/MA dan tugas belajar bagi PNS.

Pembekalan Praja IPDN

Tujuan pembekalan praja IPDN adalah memberikan tambahan pengetahuan kepada Praja yang akan bertugas di daerah dan tambahan keilmuan tentang pengalaman dan pengetahuan para pejabat yang telah berprestasi di bidangnya,

Hasil kinerjanya *Seleksi Calon Praja IPDN tahun 2008-2013* adalah

- a. Peserta seleksi calon praja IPDN sejumlah 6.518 orang
- b. Terkirimnya praja IPDN sejumlah 704 orang

1.5. Ujian Kedinasan PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Fasilitas Ujian Dinas PNS Kabupaten/Kota di Jawa Tengah

Ujian kedinasan PNS terdiri dari ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah.

Ujian Dinas

Tujuan dilaksanakannya ujian dinas tingkat I dan II adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kenaikan pangkat dari I/d ke II/a, II/d ke III/a atau III/d ke IV/a sehingga apabila yang bersangkutan dinyatakan lulus dan telah memperoleh Surat Tanda Lulus Ujian Dinas (STLUD) dapat digunakan sebagai salah satu syarat naik pangkat ke golongan selanjutnya yaitu :

- a. Ujian Dinas Tingkat I untuk kenaikan pangkat dari Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d menjadi Penata Muda golongan ruang III/a.
- b. Ujian Dinas Tingkat II untuk kenaikan pangkat dari Penata Tingkat I golongan ruang III/d menjadi Pembina golongan ruang IV/a.

Hasil kinerja ujian dinas tingkat I dan II dari Tahun 2008-2013 adalah :

- a. Jumlah peserta ujian dinas dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 658 orang ;
- b. Jumlah peserta ujian dinas dari Pemerintah Kabupaten/Kota sebanyak 7.605 orang.

Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah

Tujuan dilaksanakannya ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah adalah memberikan kesempatan bagi PNS yang mempunyai ijazah baik sebelum atau sesudah menjadi PNS, dapat disesuaikan / dinaikkan pangkatnya sebagaimana ijazah yang dimiliki. Surat Tanda Lulus Ujian Kenaikan

Pangkat Penyesuaian Ijazah tersebut dapat digunakan sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat ke jenjang yang lebih tinggi untuk kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijazah dengan ketentuan :

- c. Ijazah SLTP dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Juru (I/c)
- b. Ijazah SLTA dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda (II/a)
- c. Ijazah SGPLB/Diploma II dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tingkat I (II/b)
- d. Ijazah Sarjana Muda/Diploma III dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur (II/c)
- e. Ijazah Sarjana (S1) / Diploma IV dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda (III/a)
- f. Ijazah Dokter/Apoteker/Magister (S2) dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata Muda Tingkat I (III/b)
- g. Ijazah Doktor (S3) dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Penata (III/c)

Hasil kinerja ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dari Tahun 2008-2013 adalah :

- a. Jumlah peserta ujian yang mengikuti ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 702 orang.
- b. Jumlah peserta ujian yang mengikuti ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dari Pemerintah Kabupaten/Kota sebanyak 8.923 orang.

1.6. Pemetaan Jabatan Struktural

Tujuan pemetaan jabatan struktural adalah :

- a. Tersedianya peta jabatan struktural eselon II, III, dan IV di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- b. Tersedianya bahan informasi kepegawaian yang terukur karena merupakan perpaduan antara database administratif dengan kompetensi.
- c. Terciptanya penempatan PNS dalam jabatan struktural yang sesuai dengan kompetensinya.

Hasil kinerja pemetaan jabatan struktural tahun 2008- 2013 adalah :

- a. Terwujudnya penyempurnaan instrumen pemetaan jabatan struktural yang lebih proporsional antara aspek administratif dan kompetensi sebagai hasil dari Semiloka Pemetaan Jabatan Struktural di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- b. Terselenggaranya kegiatan pemetaan jabatan struktural eselon II, III dan IV di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 21.816 orang.

1.7. Tes Kompetensi Pejabat Struktural

Tujuan tes kompetensi pejabat struktural atau *Position Competencies Assesment Program (PCAP)* adalah :

- a. Mengungkapkan gambaran kemampuan individual meliputi aspek potensi, kompetensi, managerial, keterampilan, bakat dan sikap.
- b. Memberikan rekomendasi untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan performancenya agar dapat dilakukan upaya pembinaan secara preventif berupa penempatan sesuai bakat dan kompetensinya.

Hasil kinerja tes kompetensi pejabat struktural Tahun 2008-2013 adalah :

- a. Terselenggaranya tes kompetensi/PCAP pejabat struktural eselon II dan III Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 506 orang.
- b. Terselenggaranya tes Quasi Assessment Program (QAP) bagi eselon IV di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 1.385 orang.
- c. Terselenggaranya fasilitasi tes kompetensi/PCAP pejabat struktural eselon II dan III Pemerintah Kabupaten/Kota di Jawa Tengah sejumlah 280 orang.

1.8. Penataan PNS dalam Jabatan Struktural

Tujuan penataan PNS dalam jabatan struktural adalah :

- a. Terbinanya PNS untuk mengembangkan kariernya melalui jalur jabatan struktural.
- b. Terbangunnya sistem penataan berdasarkan kompetensi jabatan sehingga diperoleh PNS yang profesional.
- c. Terbangunnya pola pikir dan kesepahaman serta kerjasama pengembangan manajemen kepegawaian melalui penataan jabatan struktural antara Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Hasil kinerja penataan PNS dalam jabatan struktural dari Tahun 2008-2013 adalah :

- a. Terselenggaranya sidang Baperjakat yang membahas pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pejabat struktural eselon II, III dan IV di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- b. Terselenggaranya pengambilan sumpah/janji dan pelantikan pejabat struktural eselon II, III, IV, Staf Ahli dan staf Khusus di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 4.810 orang, dengan rincian
 - Eselon II = 203 orang
 - Eselon III = 1.341 orang
 - Eselon IV = 3.266 orang

- c. Terselenggaranya konsultasi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pejabat struktural eselon II di lingkungan Kabupaten/ Kota se Jawa Tengah serta pemaparan rencana strategis Calon Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota.

1.9. Evaluasi Kinerja Pejabat Struktural

Tujuan dilaksanakannya evaluasi kinerja pejabat struktural pemerintah Provinsi Jawa Tengah adalah :

- a. Mengetahui sejauhmana kemampuan dan ketrampilan pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- b. Hasil evaluasi kinerja sebagai dasar pengembangan dan perencanaan karier pejabat yang bersangkutan.
- c. Sebagai bahan masukan bagi pejabat yang bersangkutan untuk memperbaiki kekurangan dalam pelaksanaan tugasnya serta meningkatkan kemampuan dan kelebihan yang dimilikinya.
- d. Mendorong peningkatan kinerja pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Hasil kinerja evaluasi kinerja pejabat struktural tahun 2008-2013 adalah

- a. Diperoleh melalui nilai/rating prestasi atau performance/kinerja Pejabat Struktural (Eselon IV, III dan II) mulai dari rating rendah, kurang, cukup, baik, dan sangat baik di lingkungan SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
- b. Pejabat Struktural yang di evaluasi kinerjanya sejumlah 5.344 orang.

1.10. Penataan PNS dalam Jabatan Fungsional Khusus

Tujuan penataan PNS dalam jabatan fungsional khusus adalah :

- c. Terbinanya pejabat fungsional tertentu dalam memahami tupoksinya, tata cara, mekanisme prosedur penilaian dan penetapan angka kredit serta pengembangan karier dirinya.
- d. Melaksanakan penataan dan pengangkatan sesuai dengan kebutuhan institusi.

Hasil kinerja penataan PNS dalam jabatan fungsional khusus/tertentu tahun 2008-2013 adalah

- a. Terselenggaranya sosialisasi dan fasilitasi pembinaan kepegawaian tentang jabatan fungsional khusus/tertentu bagi pengelola kepegawaian di lingkungan SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- b. Terselenggaranya penataan PNS dalam jabatan fungsional khusus/tertentu yang meliputi : pengangkatan pertama, pengangkatan

kembali, penyesuaian jabatan dan kenaikan jabatan sejumlah 13.566 orang.

1.11. Evaluasi Kinerja Pejabat Fungsional Khusus

Tujuan dilaksanakannya evaluasi kinerja pejabat fungsional khusus adalah :

- a. Mengetahui sejauhmana kemampuan dan ketrampilan pejabat fungsional tertentu di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- b. Hasil evaluasi kinerja sebagai dasar pengembangan dan perencanaan karier pejabat yang bersangkutan.
- c. Sebagai bahan masukan bagi pejabat yang bersangkutan untuk memperbaiki kekurangan dalam pelaksanaan tugasnya serta meningkatkan kemampuan dan kelebihan yang dimilikinya.
- c. Mendorong peningkatan kinerja pejabat fungsional tertentu di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Hasil kinerja evaluasi kinerja pejabat fungsional khusus tahun 2008-2013 adalah

- a. Diperolehnya nilai/rating prestasi atau performance/kinerja mulai dari rating rendah, kurang, cukup, baik, dan sangat baik di lingkungan SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
- b. Diperolehnya hasil evaluasi kinerja pejabat fungsional khusus di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 16.178 Orang

2. Bidang Mutasi

Bidang Mutasi, membawahkan :

1. Subbidang Pengangkatan dan Kepangkatan
2. Subbidang Pemindahan dan Pemberhentian

Bidang Mutasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengangkatan dan kepangkatan, pemindahan dan pemberhentian.

Untuk melaksanakan tugas tersebut maka pelayanan yang diberikan Bidang Mutasi meliputi :

2.1. Pengangkatan CPNS dan PNS.

Pengangkatan CPNS dan PNS

Tujuan dilaksanakannya Pengangkatan CPNS adalah

- a. Untuk memproses penetapan NIP dan penerbitan SK sebagai CPNS bagi tenaga honorer dan pelamar umum yang lulus seleksi pengadaan CPNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- b. CPNS yang telah menjalankan masa percobaan dapat diangkat menjadi PNS apabila telah memenuhi syarat :

- Setiap unsur penilaian kinerja sekurang-kurangnya bernilai baik.
- Telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi PNS dan telah lulus Diklat Prajabatan.

Hasil Kinerja pengangkatan CPNS dan PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tahun 2008-2013 adalah

- Pengangkatan CPNS dari honorer dan umum.
- Pengangkatan CPNS menjadi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 892 orang.
- Pengangkatan CPNS menjadi PNS Pemerintah Kabupaten/Kota sejumlah 18.717 orang.

2.2. Kenaikan pangkat PNS

Tujuan Kenaikan pangkat bagi PNS adalah

- merupakan penghargaan yang diberikan atas pengabdian yang bersangkutan terhadap negara.
- Kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada PNS untuk meningkatkan pengabdian kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Hasil kinerja kenaikan pangkat PNS tahun 2008-2013 adalah

- Pengajuan usulan SK Kenaikan pangkat PNS pemerintah provinsi Jawa Tengah sejumlah 15.480 surat.
- Penerbitan SK kenaikan pangkat PNS Provinsi Jawa Tengah sejumlah 14.136 surat.
- Fasilitasi Usulan pengajuan SK Kenaikan pangkat PNS pemerintah Kabupaten/Kota se Jawa Tengah sejumlah 49.557 surat.
- Fasilitasi Penerbitan SK kenaikan pangkat PNS Kabupaten/Kota se Jawa Tengah sejumlah 43.395 surat.

2.3. Layanan Administrasi Kepegawaian

Layanan administrasi kepegawaian bertujuan untuk mewujudkan tertib administrasi kepegawaian khususnya dalam pemberian izin belajar, izin penggunaan gelar kesarjanaan, izin cuti, penempatan kembali PNS tugas belajar, fasilitasi DP3 pejabat struktural eselon III, serta penerbitan surat pemberitahuan tentang kenaikan gaji berkala (SPTKG).

Hasil kinerja layanan administrasi kepegawaian tahun 2008-2013 adalah :

- Terselesaikannya surat keterangan izin belajar sebanyak 2.619 surat.
- Terselesaikannya surat keterangan izin penggunaan gelar sebanyak 2.311 surat.
- Terselesaikannya surat keterangan izin cuti sebanyak 1.549 surat

- d. terselesaikannya surat pemberitahuan tentang kenaikan gaji berkala sebanyak 410 surat.
- e. terselesaikannya Sumpah Janji sebanyak 3.917 SK.
- f. terselesaikannya penerbitan DP3 sebanyak 2.321 orang.

2.4. Mutasi dan Pensiun PNS

Sumber daya manusia merupakan aspek utama dalam kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai visi dan misi. PNS yang mumpuni dalam melaksanakan tugas dalam artian memiliki potensi maupun kompetensi yang baik dan dapat bersikap profesional dalam melaksanakan tugas, merupakan salah satu tujuan yang diharapkan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Perkembangan saat ini, cukup banyak permintaan dari PNS daerah lain yang ingin melaksanakan tugas di Provinsi Jawa Tengah sehingga mengajukan pindah status PNS ke Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Kebutuhan SDM tentunya memperhatikan formasi yang tersedia sehingga terjadi pemenuhan formasi dan pemerataan SDM di SKPD Provinsi Jawa Tengah sesuai kebutuhan. Selain hal tersebut tentunya juga memperhatikan syarat karakteristik suatu jabatan. Untuk dapat menyamakan antara syarat jabatan dan kemampuan seseorang perlu dilaksanakan uji potensi untuk mengetahui potensi yang dimiliki oleh individu sehingga dapat diprediksikan apakah seseorang tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik atau tidak.

Tujuan dari Kegiatan Uji Potensi Mutasi adalah :

- a. Mendapatkan gambaran syarat kualifikasi dari jabatan-jabatan fungsional umum.
- b. Mencari gambaran potensi dari individu.
- c. Membandingkan antara syarat jabatan dengan potensi individu dan memberikan saran kepada user atau Pimpinan SKPD.

Seorang PNS yang telah melaksanakan tugas sekian lama dan akan memasuki masa pensiun akan berbangga hati apabila mendapatkan suatu penghargaan terhadap masa pengabdianya. Rasa bangga tersebut tidak hanya berupa materi namun perhatian dari pimpinan. Oleh karena itu perlu dilakukan kegiatan penyerahan SK Pensiun oleh Gubernur Jawa Tengah. Kegiatan penyerahan SK Pensiun ini merupakan salah satu langkah untuk memberikan *reward* atau salah satu bentuk penghargaan kepada PNS. Kegiatan ini dilaksanakan 2 periode dalam satu tahun.

Hasil kinerja mutasi dan pensiun PNS pada Tahun 2008-2013 adalah :

- a. Terselenggaranya target penyelesaian administrasi mutasi PNS sebanyak 11.357 orang.

- b. Terselenggaranya penyelesaian usulan pensiun (BUP dan janda/duda) dan KP Pengabdian sebanyak 5.787 orang.
- c. Terselenggaranya pelayanan administrasi pensiun atas permintaan sendiri (APS) sebanyak 2.607 orang.
- d. Terselenggaranya pemberian SK Pensiun sebanyak 568 orang.

2.5. Pemetaan Jabatan Fungsional Umum

Tujuan dilaksanakannya pemetaan pejabat fungsional umum adalah dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah pada tahun 2008, maka diperlukan pemetaan jabatan fungsional umum sebagai landasan penyusunan jumlah kebutuhan dan penempatan PNS ke dalam jabatan fungsional umum di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Hasil kinerja pemetaan jabatan fungsional umum tahun 2008-2013 adalah

- a. Tersusunnya daftar pemetaan jabatan fungsional umum dan tersusunnya rencana penempatan jabatan fungsional umum di masing-masing SKPD
- b. Terselenggaranya penataan PNS dalam jabatan fungsional umum yang berupa penerbitan surat Keputusan Jabatan fungsional umum sejumlah 25.666.

2.6. Evaluasi Kinerja Pejabat Fungsional Umum

Tujuan dilaksanakannya evaluasi kinerja pejabat fungsional umum adalah

- a. Dalam rangka pengembangan jabatan fungsional umum di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah diterbitkan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 27 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Umum Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
- b. Untuk memberikan alternatif jalur karir bagi PNS. Untuk itu jabatan fungsional umum perlu ditata dan dikembangkan.

Hasil kinerja Evaluasi Kinerja pejabat fungsional umum tahun 2008- 2013 adalah

- a. Diperolehnya data dan informasi mengenai kinerja pejabat fungsional umum berdasarkan penilaian atasan langsung, rekan kerja, dan pendapat dari dirinya sendiri.
- b. Diperolehnya evaluasi kinerja pejabat fungsional umum di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 26.908 orang

3. Bidang Umum Kepegawaian

Bidang Umum Kepegawaian, membawahkan :

1. Subbidang Pembinaan Disiplin dan Perundang-Undangan
2. Subbidang Kesejahteraan Pegawai

Bidang Umum Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pembinaan disiplin dan perundang-undangan, dan kesejahteraan pegawai.

Untuk melaksanakan tugas tersebut maka pelayanan yang diberikan Bidang Umum Kepegawaian meliputi :

3.1. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Kepegawaian

Tujuan pelaksanaan sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Bidang Kepegawaian adalah :

- a. Menyebarluaskan informasi tentang peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian khususnya yang berkaitan dengan kedudukan, hak, dan kewajiban PNS ;
- b. Menampung masukan atas permasalahan dalam pelaksanaan peraturan bidang kepegawaian.
- c. Pengelolaan Program LS-BKD
 - Pengetikan data naskah lengkap peraturan kepegawaian.
 - Dokumentasi naskah lengkap peraturan

Hasil kinerja sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Bidang Kepegawaian tahun 2008-2013 adalah :

- a. Sosialisasi untuk Tingkat Provinsi dan Kab/Kota mengenai Peraturan Disiplin dan Penilaian Prestasi Kerja PNS ;
- b. Pengadaan Buku Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian sejumlah 550 buku ;
- c. Pengetikan data naskah lengkap peraturan kepegawaian sebanyak 1.000 peraturan
- d. Pengandaan CD Aplikasi Dokumentasi dan Pencarian Peraturan Kepegawaian (LS-BKD) sejumlah 1.285 buah .

3.2. Layanan Administrasi Kepegawaian

Layanan administrasi kepegawaian bertujuan untuk mewujudkan tertib administrasi kepegawaian khususnya dalam pemberian izin perkawinan dan perceraian, pemberian cuti di luar tanggungan Negara, penetapan status kepegawaian seorang PNS, pengelolaan Legal Searching BKD, serta pengelolaan website BKD Prov. Jateng.

Hasil kinerja layanan administrasi kepegawaian tahun 2008-2013 adalah :

- a. Penyelesaian Administrasi Kedudukan Hukum PNS ;
- b. Permohonan izin perkawinan dan perceraian sejumlah 133 ;
- c. Penyelesaian izin cuti di luar tanggungan negara sejumlah 34 ;
- d. Penyelesaian Status Kepegawaian sejumlah 5.

3.3. Bintek Penanganan Pelanggaran Disiplin Pegawai

Tujuan bintek penanganan pelanggaran disiplin PNS adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam penanganan kasus pelanggaran disiplin PNS.

Hasil kinerja bintek penanganan pelanggaran disiplin PNS tahun 2008-2013 adalah terselenggaranya pembinaan kepada PNS di 59 SKPD dan 168 UPT Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tentang Disiplin PNS.

3.4. Penyelesaian Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin Pegawai

Kegiatan penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas penyelesaian kasus kepegawaian PNS sehingga dapat mengurangi jumlah pelanggaran disiplin PNS.

Hasil kinerja penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin pegawai tahun 2008-2013 adalah

- a. Dilaksanakan Sidang Penyelesaian Kasus Kepegawaian untuk membahas kasus pelanggaran disiplin PNS sebanyak 47 kali.
- b. Dijatuhinya hukuman disiplin kepada PNS sejumlah 175 orang

3.5. Check Up Kesehatan, Perawatan dan Pengobatan bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

Tujuan kegiatan check up kesehatan, perawatan dan pengobatan bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah meliputi :

- a. Check up fisik
Merupakan check up terhadap kondisi fisik utamanya pada darah, urine, dan jantung yang dapat mempengaruhi aktivitas fisik.
- b. Tes potensi bagi Pejabat Fungsional Umum Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Golongan III/b ke atas.
- c. Layanan Klinik Konsultasi Kesejahteraan dan Bimbingan Karir PNS.
Layanan bagi PNS dan keluarga meliputi layanan psikolog dan dokter umum.

Hasil kinerja check up kesehatan, tes potensi Pejabat fungsional umum, perawatan dan pengobatan bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tahun 2008-2013 adalah :

- a. Terselenggaranya check up fisik bagi pejabat struktural eselon II Provinsi Jawa Tengah sejumlah 50 orang.
- b. Terselenggaranya check up fisik bagi pejabat struktural eselon III di instansi induk Provinsi Jawa Tengah sejumlah 33 orang.
- c. Terselenggaranya check up fisik bagi pejabat struktural eselon III di UPT Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 1.171 orang.

- d. Terselenggaranya check up fisik bagi PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 1.026 orang ;
- e. Terselenggaranya check up fisik bagi Pejabat Fungsional Umum di UPT Pemerintah Provinsi Jateng sejumlah 966 orang ;
- f. Terselenggaranya layanan Poli Klinik dokter umum di Badan Kepegawaian Daerah, Bina Marga dan Kompleks Tarubudaya Provinsi Jawa Tengah bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan keluarga dengan pengunjung sejumlah 56.817 orang ;
- g. Terselenggaranya layanan Poli Psikologi di Badan Kepegawaian Daerah bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan keluarga dengan pengunjung sejumlah 316 orang ;
- h. Terselenggaranya kinerja Tes Potensi Pejabat Fungsional Umum Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 236 orang.

3.6. Penganugerahan Tanda Jasa kepada PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah kepada PNS Pemerintah Provinsi dan PNS Pemerintah Kabupaten/Kota se Jawa Tengah.

Pemberian penghargaan tanda jasa Satyalancana Karya Satya 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun kepada PNS adalah usaha memberi penghargaan kepada PNS yang berprestasi dan upaya memberi motivasi PNS untuk meningkatkan kinerja.

Hasil kinerja penganugerahan tanda jasa kepada PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan PNS Pemerintah Kabupaten/Kota se Jawa Tengah tahun 2008-2013 adalah

- a. Terselenggaranya pemberian penghargaan tanda jasa Satyalancana Karya Satya PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 8.848 orang ;
- b. Terselenggaranya pemberian penghargaan tanda jasa Satyalancana Karya Satya PNS Pemerintah Kab/Kota se Jawa Tengah sejumlah 43.018 orang.

3.7. Pembekalan bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang Akan Purna Tugas

Pembekalan bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang akan memasuki masa purna tugas bertujuan :

- a. Mempersiapkan PNS untuk siap kembali ke masyarakat dan tetap dapat berkarya di masa purna tugas
- b. Mempersiapkan mental PNS agar tidak mengalami *post power syndrome*

Hasil kinerja pembekalan bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang akan purna tugas tahun 2008-2013 adalah terbekalinya PNS golongan I dan II yang purna tugas sejumlah 1.511 orang.

3.8. Pengelolaan Pusat Kebugaran PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

Pusat Kebugaran Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu sarana peningkatan kesehatan dan pembinaan kebugaran fisik bagi Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sehingga dapat meningkatkan kinerja. Tujuan diadakannya Pusat Kebugaran Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Tengah adalah

- a. Menyediakan sarana dan prasarana latihan peningkatan kesehatan dan pembinaan kebugaran fisik yang memadai
- b. Menyediakan petugas dan instruktur yang profesional guna menunjang pengelolaan Pusat Kebugaran Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Hasil kinerja pengelolaan Pusat Kebugaran PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tahun 2008-2013 adalah dilayaninya pengunjung Pusat Kebugaran Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 30.259 orang.

3.9. Pemberian Bantuan Uang Duka PNS yang Meninggal Dunia

Kegiatan pemberian bantuan uang duka bagi Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia dimaksudkan untuk mewujudkan salah satu usaha kesejahteraan PNS sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Pokok Kepegawaian. Tujuan pemberian bantuan uang duka bagi Pegawai Negeri Sipil adalah :

- a. Membantu meringankan beban keluarga yang ditinggalkan Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia
- b. Memberikan ketenangan dan meningkatkan kegairahan Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja.

Hasil kinerjanya Pemberian Bantuan Uang Duka PNS yang Meninggal Dunia Tahun 2008-2013 adalah diserahkannya bantuan uang duka kepada ahli waris PNS yang meninggal dunia sejumlah 529 orang.

4. Bidang Dokumen dan Pengolahan Data

Bidang Dokumen dan Pengolahan Data membawahkan :

- a. Subbidang Dokumentasi
- b. Subbidang Pengolahan Data

Bidang Dokumen dan Pengolahan Data mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang dokumentasi dan pengolahan data.

Untuk melaksanakan tugas tersebut maka pelayanan yang diberikan Bidang Dokumen dan Pengolahan Data meliputi :

4.1. Pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Data Kepegawaian

Tujuan pengembangan aplikasi sistem informasi data kepegawaian adalah membentuk pusat informasi kepegawaian yang berupa bank data guna menyajikan berbagai data kepegawaian PNS dari mulai pengangkatan sampai dengan pensiun. Selain dari pada itu, juga menyediakan data-data PNS untuk membantu pimpinan dalam mengambil keputusan.

Hasil kinerja Pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Data Kepegawaian tahun 2008-2013 adalah :

- a. Terpeliharanya e-Personal System ;
- b. Tersedianya data statistik kepegawaian ;
- c. Pemutakhiran Formulir Isian Kepegawaian (FIP) PNS;
- d. Tersusunnya Buku Saku Data Kepegawaian Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- e. Tersusunnya rekap data PNS instansi induk dan UPT;
- f. Tersusunnya Buku Profil Kepegawaian;
- g. Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan (DUK) PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- h. Terselenggaranya Rapat Koordinasi (Rakor) Penghubung SKPD Provinsi Jawa Tengah.

4.2. Pengelolaan Data Tata Naskah Kepegawaian

Tujuan Pengelolaan Data Tata Naskah Kepegawaian adalah :

- a. Meningkatkan kualitas pengelolaan tata naskah kepegawaian PNS di Jawa Tengah;
- b. Meningkatkan kualitas layanan penyediaan data tekstual dan digital perorangan PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ;
- c. Meningkatkan kualitas layanan penerbitan Kartu Identitas PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Hasil kinerja Pengelolaan Data Tata Naskah Kepegawaian tahun 2008-2013 adalah :

- a. Terselenggaranya penelitian dokumen kepegawaian aktif dinamis dan inaktif PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 44.000 berkas;
- b. Terselenggaranya penelitian dokumen kepegawaian aktif dinamis dan inaktif PNS Pem Kab/Kota se-Jateng sebanyak 56.000 berkas;
- c. Terselenggaranya konsultasi administrasi tata naskah kearsipan kepegawaian ke BKN Jakarta, konsultasi ke Kanreg Yogyakarta,

sinkronisasi dan inputing data tata naskah kepegawaian untuk instansi induk dan UPT Provinsi serta Kabupaten/Kota;

- d. terselesaikannya penyusutan PNS pensiun;
- e. terselesaikannya cross check inputing data tekstual perorangan PNS;
- f. terselesaikannya scanning data tekstual perorangan PNS;
- g. terselesaikannya penerbitan Kartu Identitas PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
- h. terpenuhinya kebutuhan penggantung file perorangan PNS dan lactomap folder;
- i. terselenggaranya pemeliharaan dokumen naskah kepegawaian dari gangguan jasad renik melalui fumigasi seluas 1.502 m³ dan dari gangguan rayap melalui termite control seluas 975 m³;
- j. terlaksananya pemutakhiran data Aplikasi e-File PNS.

4.3. Pengembangan Simpeg Pada SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

Program Aplikasi Simpeg SKPD yang dimaksud dapat beroperasi dalam jaringan online dengan sistem intranet maupun internet (*web based application*) sehingga dapat digunakan untuk mengelola data kepegawaian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terpisah, dan setiap saat dapat dilakukan konsolidasi data keseluruhan secara otomatis. Dengan demikian dapat dihasilkan informasi yang akurat dan akuntabel dalam pengambilan keputusan oleh pejabat yang berwenang.

Dengan adanya Simpeg Online SKPD membuka jalan bagi para pengelola kepegawaian untuk dapat memberikan pelayanan administrasi kepegawaian bagi PNS di unit kerjanya masing-masing dengan lebih cepat dan akurat dan dapat meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi, terutama dalam pelayanan administrasi yang bersifat krusial seperti kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala, dan juga pada pelayanan lainnya seperti pengusulan pemberian tanda jasa bagi PNS yang memenuhi syarat. Selain itu, Simpeg Online juga membantu dalam penyusunan pelaporan bagi atasan serta mekanisme pengiriman data ke Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Hasil kinerja Pengembangan Simpeg Pada SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tahun 2008-2013 adalah :

- a. Terkelolanya Simpeg Online SKPD yang terus berkembang dengan menambahkan fitur-fitur untuk mempermudah proses layanan administrasi kepegawaian SKPD dengan BKD;
- b. Terwujudnya integrasi Simpeg pada SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

4.4. Pengembangan Portal Kepegawaian PNS se-Jawa Tengah

Pengembangan Aplikasi Portal Kepegawaian PNS se-Jawa Tengah ini dimaksudkan untuk membangun suatu sistem pengelolaan data dan informasi kepegawaian PNS se-Jawa Tengah yang terintegrasi serta sebagai jembatan keberagaman Simpeg di daerah dengan SAPK-BKN.

Hasil kinerja Pengembangan Portal Kepegawaian PNS se Jawa Tengah tahun 2008-2013 adalah :

- a. Tersedianya data statistik kepegawaian PNS se-Jawa Tengah;
- b. Terselenggaranya 1 (satu) Portal Data dan Informasi Kepegawaian PNS se Jawa Tengah;
- c. Terkelolanya Portal Kepegawaian PNS se Jawa Tengah;
- d. Terlaksananya pemutakhiran database kepegawaian PNS se-Jawa Tengah yang akurat;
- e. Terselenggaranya Rapat Koordinasi (Rakor) Portal Kepegawaian PNS se-Jawa Tengah.

4.5. Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK-BKN)

SAPK-BKN adalah suatu sistem pengelola data kepegawaian PNS seluruh Indonesia yang regulasinya mengatur dan mengharuskan seluruh proses pengelolaan kepegawaian di tingkat pusat maupun daerah menggunakan sistem tersebut.

Jika dibandingkan dengan Simpeg Pemerintah Daerah, SAPK merupakan sistem baru yang tentu belum mampu memenuhi keberagaman kebutuhan informasi kepegawaian yang ada di daerah seperti halnya Simpeg. Untuk itu perlu dikembangkan metode pemanfaatan data PNS yang ada pada SAPK guna diolah lebih lanjut pada Simpeg menjadi sebuah informasi kepegawaian sesuai kebutuhan masing-masing daerah.

Hasil kinerja Pengelolaan SAPK-BKN tahun 2008-2013 adalah :

- a. Terpeliharanya Aplikasi SAPK-BKN;
- b. Tersedianya layanan pemanfaatan SAPK-BKN dan Kartu Pegawai Elektronik (KPE);
- c. Terselenggaranya Rapat Koordinasi (Rakor) SAPK-BKN;
- d. Terwujudnya sinkronisasi data SAPK dengan Simpeg;
- e. Terlaksananya layanan KPE bagi PNS.

5. Sekretariat

Sekretariat, membawahkan :

- a. Subbagian Program;
- b. Subbagian Keuangan ;

c. Subbagian Umum dan Kepegawaian.

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, pelaksanaan di bidang program, keuangan, umum dan kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas tersebut maka pelayanan yang diberikan Sekretariat meliputi :

5.1. Pelayanan Administrasi Perkantoran

5.2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Pemerintah

5.3. Pengembangan Layanan Informasi Administrasi Kepegawaian

Tujuan pengembangan layanan informasi administrasi kepegawaian adalah :

- a. Memelihara program surat masuk (electronic document) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.
- b. Memberikan informasi pengelolaan manajemen kepegawaian daerah di Pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui penyusunan Buletin Aparatur.
- c. Memberikan informasi di bidang kepegawaian melalui penyusunan Warta Kepegawaian Daerah.

Hasil kinerja pengembangan layanan informasi administrasi kepegawaian tahun 2008-2013 adalah :

- a. Tersusunnya company profile Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah ;
- b. Tersusunnya Buletin Aparatur sejumlah 15 kali penerbitan
- c. Tersusunnya Warta Kepegawaian Daerah tiap bulannya

2.4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

Jumlah PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah kondisi 31 Desember 2013 sebanyak 15.926 orang, yang terdiri:

Tabel 2.4

Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin

Golongan	Laki – laki	Perempuan	Jumlah
I	493	41	534
II	3.109	1.138	4.247
III	5.356	4.239	9.595
IV	964	586	1.550
JUMLAH	9.922	6.004	15.926

Tabel 2.5
Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin

Pendidikan	Laki – laki	Perempuan	Jumlah
SD	558	51	611
SMP	707	66	772
SMA	3.513	1.355	4.874
D1	104	22	126
D2	15	12	27
Sarmud/DIII	696	1.098	1.793
D4	135	94	229
SM.Non Ak	29	32	61
SM.Ak	123	154	277
STRATA 1	2.840	2.427	5.262
STRATA 2	1.196	691	1.887
STRATA 3	6	2	8
JUMLAH	9.922	6.004	15.926

Tabel 2.6
Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin

Usia	Jumlah
<20-40 Tahun	3.946
41 - 55 Tahun	10.809
> 55 Tahun	1.171
Jumlah	15.926

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Pada pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota disebutkan bahwa urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh Pemerintahan Daerah Provinsi, berkaitan dengan

pelayanan dasar. Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, perangkat daerah, kepegawaian dan persandian adalah 1 (satu) diantara 26 (dua puluh enam) urusan wajib Pemerintahan Daerah Provinsi.

Pemerintahan Daerah menyelenggarakan urusan yang bersifat wajib dan pembiayaan bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja daerah yang bersangkutan. Berkaitan dengan hal tersebut maka Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam menyelenggarakan urusan wajib di bidang kepegawaian, membentuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Tantangan pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yaitu meliputi :

- a. Meningkatnya tuntutan kinerja PNS ;
- b. Adanya ego sektoral SKPD di Kab/Kota ;
- c. Adanya intervensi politik dalam birokrasi terutama di Kab/Kota ;
- d. Adanya interpretasi yang berbeda terhadap aturan-aturan kepegawaian.

Sedangkan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah :

- a. Terbukanya kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan diri ;
- b. Adanya Asessment Centre BKD Provinsi Jawa Tengah ;
- c. Tersedianya jaringan kepegawaian dengan Badan Kepegawaian Negara ;
- d. Adanya wacana remunerasi bagi PNS yang mulai ditetapkan.

TABEL 2.7
ANGGARAN DAN REALISASI PENDANAAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

NO	URAIAN	ANGGARAN PADA TAHUN KE					REALISASI ANGGARAN PADA TAHUN KE					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran Tahun Ke-				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Tahun 2008	Tahun 2009	Tahun 2010	Tahun 2011	Tahun 2012	Tahun 2008	Tahun 2009	Tahun 2010	Tahun 2011	Tahun 2012	Thn 2008	Thn 2009	Thn 2010	Thn 2011	Thn 2012
1.	Pendapatan	7.718.082.000	10.298.082.000	9.586.626.000	2.191.825.000	1.934.000.000	6.271.340.900	5.639.514.900	5.805.721.500	2.300.260.000	1.611.564.000	81,26%	54,76%	60,67%	104,95%	83,33%
2.	Belanja	69.183.918.000	94.042.937.000	59.842.921.000	41.020.047.000	29.862.982.000	43.612.640.015	41.701.865.161	47.944.760.550	36.307.025.161	27.111.154.848	63,04%	44,34%	80,12%	88,51%	90,79%
3.	Belanja Langsung	18.505.403.000	26.177.993.000	24.975.682.000	17.501.841.000	19.721.048.000	15.126.534.158	19.774.994.366	21.321.093.587	16.372.441.463	18.174.755.628	81,74%	75,54%	85,37%	93,55%	92,16%
4.	Belanja tidak langsung	50.678.515.000	67.864.944.000	34.867.239.000	23.518.206.000	10.141.934.000	28.486.105.857	21.926.870.795	26.623.666.963	19.934.583.698	8.936.399.220	56,21%	32,31%	76,36%	84,76%	88,11%

TABEL 2.8 PENCAPAIAN KINERJA PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

NO	INDIKATOR KINERJA SESUAI TUGAS DAN FUNGSI SKPD	TARGET IKK	TARGET RENSTRA SKPD TAHUN KE					REALISASI CAPAIAN TAHUN KE					RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE				
			1 Tahun 2009	2 Tahun 2010	3 Tahun 2011	4 Tahun 2012	5 Tahun 2013	1 Tahun 2009	2 Tahun 2010	3 Tahun 2011	4 Tahun 2012	5 Tahun 2013	1 Tahun 2009	2 Tahun 2010	3 Tahun 2011	4 Tahun 2012	5 Tahun 2013
1.	Jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar	4	42	42	42	27	15	16	11	11	3	2	100%				
2.	Jumlah PNS yang mengikuti ijin belajar	400	66	66	66	88	104	496	671	382	398	307	100%				
3.	Persentase PNS berpendidikan :																
	- S1 dan DIV	32,49%	29,33%	30,71%	32,48%	33,43%	34,50%	29,33%	30,71%	32,48%	33,43%	34,50%					100%
	- S2	10,63%	8,60%	9,77%	10,65%	11,33%	11,84%	8,60%	9,77%	10,65%	11,33%	11,84%					100%
	- S3	0,04%	0,02%	0,03%	0,04%	0,03%	0,05%	0,02%	0,03%	0,04%	0,03%	0,05%					100%
4.	Persentase Pejabat Struktural yang telah lulus Diklat	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%				
5.	Jumlah Peraturan Gubernur di bidang kepegawaian	2	2	2	2	2	2	2	5	2	1	5	100%				
6.	Jumlah PNS yang telah mengikuti tes potensi	120	120	120	120	120	120	650	650	0	119	119	100%				
7.	Jumlah PNS yang dilantik dalam jabatan struktural	600	500	600	600	600	600	650	626	782	529	373	100%				
8.	Jumlah PNS yang dilantik dalam jabatan fungsional	1.200	3.375	3.375	1.200	1.200	1.200	3.150	3.445	3.875	4.040	1.122	100%				

	khusus															
9.	Jumlah PNS yang mengikuti PCAP dan QAP															
	PCAP Prov	24	18	18	18	24	24	18	24	24	24			100%		
	PCAP Kab/Kota	108	216	216	234	108	108	116	55	119	125			100%		
	QAP	360	360	360	360	360	360	360	310	358	357			100%		
10.	Persentase PNS yang bekerja sesuai dengan kompetensinya	80%						69%	71%	75%	76%	78%				
11.	Persentase jumlah PNS :															
	- Struktural	10,11%	10,11%	10,11%	10,11%	10,11%	10,11%	9,82%	9,75%	9,96%	10,38%	10,56%	100%			
	- Fungsional Umum	67,78%	67,78%	67,78%	67,78%	67,78%	67,78%	72,51%	69,91%	67,94%	65,50%	63,75%	100%			
	- Fungsional Khusus	22,12%	22,12%	22,12%	22,12%	22,12%	22,12%	17,67%	20,32%	22,09%	24,11%	25,68%			100%	

BAB III

ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Permasalahan bidang kepegawaian saat ini yang di hadapi Badan Kepegawaian daerah Provinsi Jawa Tengah adalah Belum terpenuhinya kompetensi PNS dan belum terpenuhinya jumlah PNS tenaga teknis strategis akibat terbatasnya formasi dibandingkan beban kerja maupun rasio jumlah pensiun.

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, maka alat ukur yang digunakan adalah dengan menggunakan metode SWOT dengan melakukan analisa baik lingkungan internal maupun eksternal.

3.1.1. Analisis lingkungan internal dan eksternal

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

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah identifikasi terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menguraikan peluang dan tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Identifikasi ini akan menghasilkan indikasi mengenai **peluang (opportunity) dan tantangan (threats)** organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan

Dengan menggunakan pendekatan USG (Urgency, Seriousness, Growth) maka diperoleh beberapa hasil identifikasi kekuatan dan kelemahan sebagai berikut

1. KEKUATAN :

- Adanya aturan kepegawaian
- Adanya komitmen pimpinan dalam penataan manajemen kepegawaian
- Suasana kerja di BKD yang kondusif
- Adanya pembagian tugas yang jelas yang dituangkan dalam tupoksi

2. KELEMAHAN :

- Belum adanya Standart Pelayanan Minimum (SPM)
- Terbatasnya dana, sarana dan prasarana

- Terbatasnya kompetensi PNS
- Jumlah PNS yang masih kurang

Selanjutnya dianalisa dengan menggunakan alat analisa yakni SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threats). Analisa SWOT dilakukan untuk mengkaji kekuatan (Strength) dan peluang (Opportunity) yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah kemudian dibandingkan dengan kelemahan (Weakness) dan ancaman (Threats) yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah :

A. Bidang Pengembangan Pegawai

1. Kendala
 - a. Belum adanya keseragaman persepsi dalam menyusun formasi pegawai.
 - b. Tingginya permasalahan pengadaan CPNSD.
 - c. Belum adanya sistem karier dan kaderisasi pimpinan yang terukur.
 - d. Rendahnya apresiasi terhadap pendidikan dan pelatihan.
 - e. Belum terumuskan secara jelas kompetensi jabatan.
2. Peluang
 - a. Desentralisasi manajemen kepegawaian daerah.
 - b. Arus globalisasi dan reformasi birokrasi menuju *good governance*.
 - c. Komitmen pimpinan pada penyelenggaraan pemerintahan yang bebas KKN.
 - d. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan.
3. Program Prioritas
 - a. Penyusunan formasi dan peta jabatan sesuai analisis beban kerja dan analisis kebutuhan pegawai.
 - b. Penyusunan standar pengadaan CPNS sesuai formasi.
 - c. Penyusunan *job mapping* bagi jabatan struktural dan pola karier.
 - d. Penyusunan sistem informasi diklat.
 - e. Pendirian *assessment center*.

B. Bidang Mutasi

1. Kendala
 - a. Belum adanya keseragaman persepsi dalam pemindahan PNS.
 - b. Tingginya sensitivitas pemindahan PNS.
 - c. Masih belum meratanya jumlah dan kualitas PNS.
 - d. Persepsi kenaikan pangkat yang kurang tepat.
 - e. Belum adanya standar pelayanan administrasi kepegawaian.
 - f. Masih adanya ego sektoral dan ego daerah dalam administrasi kepegawaian.

2. Peluang
 - a. Desentralisasi manajemen kepegawaian Daerah.
 - b. Arus globalisasi dan reformasi birokrasi menuju *good governance*.
 - c. Komitmen pimpinan pada penyelenggaraan pemerintahan yang bebas KKN.
 - d. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan.
3. Program Prioritas
 - a. Penyusunan standar pelayanan administrasi kepegawaian.
 - b. Kenaikan pangkat melalui Tim Baperjakat.
 - c. Pemindehanpegawaidengankonsep TOR dan TOD (*right man on right place*).
 - d. Penempatan PNS berdasarkebutuhanpegawai (formasi).
 - e. Pengembangan sistem informasi administrasi kepegawaian.

C. Bidang Umum Kepegawaian

1. Kendala
 - a. Belumkuatnyasistem *reward and punishment* di kepegawaian.
 - b. Adanya peraturan di tingkat kebijakan (pusat) yang kurang sinergis.
 - c. Belum terumuskannya sistem remunerasi PNS.
 - d. Belum terumuskannya sistem pembinaan korps PNS.
2. Peluang
 - a. Desentralisasi manajemen kepegawaian daerah.
 - b. Tuntutan profesionalisme PNS.
 - c. Komitmen pimpinan pada pembinaan korps PNS.
 - d. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan.
3. Program Prioritas
 - a. Pengukuran potensi dan kompetensi PNS.
 - b. Pengembangankonsep MSDM PNS.
 - c. Binteks, dokumentasi dan edaran aturan kepegawaian.
 - d. Pengembangan dan pembinaan korps serta kesejahteraan PNS.

D. Bidang Dokumen dan Pengolahan Data

1. Kendala
 - a. Banyaknya jenis dan macam dokumen kepegawaian.
 - b. Rendahnya apresiasi PNS terhadap berkas kepegawaian.
 - c. Tingginya biaya pengembangan SIMPEG dan administrasi Gaji PNS.
 - d. Terbatasnya PNS yang ahli dalam pengembangan sistem informasi.
 - e. Belum terhubungkannya jaringan informasi dengan SKPD dan Kab/Kota.
2. Peluang

- a. Desentralisasi manajemen kepegawaian Daerah.
 - b. Penerapan ICT melalui *e-governance* untuk akses informasi.
 - c. Perkembangan IT yang pesat.
 - d. Penggunaan KPE sebagai KIPNS.
 - e. Komitmen Pimpinan pada penyelenggaraan *e-governance*.
 - f. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan.
3. Program Prioritas
- a. Pengembangan SIMPEG
 - b. Pengembangan SDM di bidang IT.
 - c. Validasi data elektronik pegawai.
 - d. Pembangunan jejaring informasi SKPD dan Kab/Kota.
 - e. Pengembangan kinerja pengarsipan dokumen kepegawaian.

E. Sekretariat

1. Kendala
- a. Terbatasnya anggaran dan mahal biaya pemeliharaan kantor.
 - b. Terbatasnya petugas pengadaan dan pengelola barang dan jasa.
 - c. Banyaknya jumlah surat masuk dan keluar.
 - d. Terbatasnya tenaga teknis rendah untuk kebersihan, jaga dan pramu.
 - e. Jaminan kualitas sarpras kantor.
2. Peluang
- a. Desentralisasi manajemen kepegawaian daerah.
 - b. Transparansi pengelolaan barang daerah menuju *good governance*.
 - c. Pengadaan barang jasa melalui internet (*e-procurement*).
 - d. Komitmen pimpinan pada penyelenggaraan pemerintahan yang bebas KKN.
 - e. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program dan kegiatan.
3. Program Prioritas
- a. Efisiensi dan efektifitas penggunaan alat dan prasarana kantor.
 - b. Pengiriman diklat pengadaan dan pengelolaan barang dan jasa.
 - c. Pola satu pintu administrasi surat dengan *e-document*.
 - d. Intensifikasi pola kerja tenaga teknis rendah.
 - e. Peningkatan sarana dan prasarana kantor.

3.2. Telaah Visi dan Misi, dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Tengah

Visi dari Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Tengah adalah “**Menuju Jawa Tengah Sejahtera dan Berdikari – Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi**”. Sedangkan Misi dari Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Tengah :

1. Membangun Jawa Tengah berbasis Trisakti Bung Karno, berdaulat di bidang politik, berdikari di bidang ekonomi, dan berkepribadian di bidang kebudayaan ;
2. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan, menanggulangi kemiskinan dan pengangguran ;
3. Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang bersih, jujur dan transparan, “ Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi” ;
4. Memperkuat kelembagaan sosial masyarakat untuk meningkatkan persatuan dan kesatuan ;
5. Memperkuat partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan proses pembangunan yang menyangkut hajat hidup orang banyak ;
6. Meningkatkan kualitas pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat ;
7. Meningkatkan infrastruktur untuk mempercepat pembangunan Jawa Tengah yang berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Dalam upaya mewujudkan Program Unggulan Misi Gubernur Jawa Tengah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah melaksanakan pencapaian Misi Gubernur Jawa Tengah Ke-3 yaitu “**Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang Bersih, Jujur dan Transparan, “Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi**” dengan program Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi aparatur serta sistem pola karier yang jelas. Misi ini diarahkan untuk mewujudkan reformasi birokrasi melalui penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel, dengan didukung sumber daya aparatur yang profesional, kelembagaan yang tepat fungsi dan ukuran, sistem kerja yang jelas dan terukur, kebijakan penganggaran yang efisien, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mencapai pelayanan prima.

3.3 Telaahan Renstra K/L

Sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) mempunyai hubungan fungsional dan profesional baik langsung dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang ada di pusat, maupun dengan kantor-kantor regional Badan Kepegawaian Negara yang tersebar pada delapan wilayah kerja.

Kebijakan pengembangan sumber daya aparatur negara sangat diperlukan bukan saja untuk menghadapi berbagai perubahan strategik ditingkat nasional dan internasional, tetapi terlebih lagi untuk mengisi pelaksanaan otonomi daerah.

Pada dasarnya langkah kebijakan tersebut berintikan pada pembangunan Sumber Daya Manusia aparatur negara yang profesional, netral dari pengaruh kekuatan politik, berwawasan global, bermoral tinggi, serta mempunyai kemampuan berperan sebagai perekat kesatuan dan persatuan bangsa serta Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Program Reformasi Birokrasi, yang di dalamnya mengamanatkan capaian kinerja mengenai : Peningkatan Pelayanan Publik, Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Kelembagaan, Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Ketatalaksanaan, Peningkatan Kualitas SDM Aparatur, Peningkatan Akuntabilitas, Perbaikan bidang pengawasan, Peningkatan Budaya Kerja/Etika Birokrasi.

Komitmen Badan Kepegawaian Negara untuk membangun sistem manajemen PNS dituangkan dalam visi Badan Kepegawaian Negara dalam renstra 2010-2014, yaitu: Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025.

Pemahaman “professional” dalam visi tersebut merupakan wujud komitmen Badan Kepegawaian Negara sebagai lembaga yang mengedepankan kompetensi yang memadai dan bekerja dengan dedikasi yang tinggi serta dan berorientasi pada prestasi kerja dalam melaksanakan tugas pembinaan manajemen kepegawaian secara nasional.

Amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat (21) bahwa Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) secara nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit yaitu kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, warna kulit dan asal usul, jenis kelamin, umur atau kondisi kecacatan.

Beberapa unsur yang sama dari visi dan rencana strategi baik Badan Kepegawaian Negara maupun Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

adalah menyangkut pengelolaan manajemen kepegawaian guna mewujudkan Profesionalisme pegawai yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan pegawai.

Salah satu kewenangan yang kemudian oleh pemerintah pusat diserahkan kepada daerah adalah kewenangan di bidang kepegawaian (desentralisasi di bidang kepegawaian), sehingga berdasarkan hal tersebut, kemudian daerah memiliki kewenangan untuk mengatur sistem *Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013- 2018*.

Berkaitan dengan Visi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, maka yang menjadi langkah strategi adalah pengaturan regulasi yang mendukung pengembangan PNS, sehingga terdapat keselarasan ketika pemerintah menyerahkan sebagian kewenangannya, kemudian daerah menindak lanjuti dengan regulasi yang disesuaikan dengan tuntutan pelayanan masyarakat.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pelayanan masyarakat tentunya tidak bisa dilepaskan adanya faktor-faktor Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS). Senantiasa memperhatikan RTRW dan KLHS perlu dilakukan, agar pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak menjadi sia-sia dan merusak lingkungan. Sebenarnya apabila dilihat dari tugas pokok dan fungsi Sekretariat Daerah hubungannya dengan RTRW dan KLHS secara langsung tidak terdapat hubungan cukup signifikan. Namun dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Sekretariat Daerah, khususnya dalam penyusunan perumusan kebijakan pemerintahan daerah, maka perlu diperhatikan analisis RTRW dan KLHS agar hasil-hasil rumusannya kebijakan pemerintah daerah tidak bertentangan dengan hasil RTRW dan KLHS.

Dalam rangka pelaksanaan kegiatan di lingkungan BKD selama 5 tahun ke depan tidak bertentangan dengan perda RTRW.

Berdasarkan hasil kajian Lingkungan Hidup Strategis untuk RPJMD terdapat 25 program yang memberikan dampak negatif terhadap perubahan lingkungan. Dari 25 program tersebut tidak termasuk program yang berada di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

3.5 Penentuan isu-isu strategis

Isu strategis dalam pembangunan di Provinsi Jawa Tengah yang berhubungan dengan tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah adalah belum optimalnya peningkatan kualitas perencanaan PNS melalui analisis jabatan dan pengembangan PNS yang didukung pola karier yang jelas.

Di samping itu masih rendahnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang mengacu pada standar pelayanan atau *standart operational procedures* (SOP).

Isu strategis tersebut tidak bisa dilepaskan dari permasalahan bidang SDM aparatur atau kepegawaian umum itu sendiri antara lain :

- a. Belum terpenuhinya kinerja pelayanan publik dibandingkan dengan tuntutan masyarakat.
- b. Belum terukurnya kinerja PNS.
- c. Belum seimbangnnya Etos kerja PNS dengan semangat profesionalisme.
- d. Belum seimbangnnya kualitas kompetensi dengan sertifikasi keahlian dan keterampilan untuk pelayanan tupoksi.
- e. Belum seimbangnnya kebutuhan PNS baru yang berkualitas dengan semakin banyaknya PNS yang pensiun.
- f. Belum terukurnya kebutuhan sistem karier dan kaderisasi pimpinan.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Menurut Undang Undang Nomor 25 Tahun 2004 disebutkan bahwa visi adalah rumusan mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Visi harus dirumuskan sedemikian rupa memberikan gambaran umum satu keadaan nyata dan benar-benar dapat diwujudkan. Visi harus bisa memberi gairah kepada seluruh komponen untuk meraih. Karena itu, visi harus dapat dirumuskan secara menantang, inspiratif, berpeluang dan nyata.

Sebagai Badan yang membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah harus dapat memwujudkan PNS yang profesional, bermoral, netral serta sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa sebagaimana amanat Undang-undang. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Daerah dalam mewujudkan cita-cita tersebut merumuskan Gambaran masa depan yang diinginkan pada kurun waktu tertentu (lima tahun) adalah **“Menjadi Pengelola Manajemen Kepegawaian Yang Profesional Dan Unggul”**. Untuk mewujudkan visi, maka ditempuh dengan misi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan dan pengembangan pegawai yang obyektif dan transparan

Dalam rangka mewujudkan perencanaan dan pengembangan pegawai yang obyektif dan transparan, maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah melaksanakan kegiatan melalui tahapan dalam manajemen kepegawaian meliputi penyusunan formasi, pelaksanaan pengadaan pegawai secara obyektif dan transparan, penempatan sesuai dengan kompetensinya dan pengembangan PNS berbasis kompetensi.

2. Pelaksanaan mutasi kepegawaian yang akurat dan terukur

Mutasi dalam arti sempit adalah perpindahan. Sedangkan dalam konsepsi manajemen kepegawaian dipahami sebagai perubahan status PNS antara lain perubahan status CPNS menjadi PNS, perubahan pangkat PNS, perubahan tempat tugas PNS (*tour of area*), perubahan jenis tugas PNS (*tour of job*) maupun pemberhentian PNS.

Dalam rangka pelaksanaan mutasi PNS dilakukan dengan pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja PNS secara terukur, akurat dan obyektif.

3. Peningkatan kualitas pegawai melalui pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja

Untuk mewujudkan peningkatan kualitas pegawai dilakukan melalui pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja sebagai salah satu bahan pertimbangan karier untuk penataan PNS dalam jabatan sesuai kompetensinya.

4. Peningkatan disiplin dan kesejahtraan serta pelaksanaan netralitas pegawai

PNS sebagai unsur Aparatur Sipil Negara diharapkan menjadi teladan bagi masyarakat, harus bebas dari pengaruh politik praktis dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta harus memiliki loyalitas dan semangat pengabdian yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mewujudkan loyalitas, pengabdian dan motivasi kerja yang tinggi perlu didukung dengan kesejahtraan yang memadai seiring dengan tuntutan peningkatan kinerja.

5. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian yang akurat dan terintegrasi

Kebijakan Pemerintah tentang implementasi e-government menekankan untuk menggunakan teknologi informasi di instansi pemerintah pusat maupun daerah, yang lebih *komprehensif* dan terintegrasi. Penyelenggaraan birokrasi harus dirubah selaras dengan perubahan yang terjadi pada tingkat paradigmatis, yaitu menjadi pemerintahan menuju *good governance*.

Melalui pemanfaatan teknologi dan informasi, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur yang profesional (berkualitas dan kompeten) agar mampu menyelenggarakan pemerintahan secara bersih, jujur dan transparan melalui pembangunan dan pengembangan sistem informasi pengelolaan data kepegawaian. Dengan dukungan keakuratan data dan integrasi sistem informasi manajemen kepegawaian beserta sub sistemnya dan penerapan layanan *paperless* akan sangat mendukung percepatan proses pelayanan kepegawaian.

6. Peningkatan tertib administrasi dan layanan prima kepegawaian

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah sebagai lembaga yang membidangi kepegawaian bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas manajemen kepegawaian sesuai dengan unsur-unsur yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Dalam rangka meningkatkan tertib administrasi dan layanan prima kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah mengoptimalkan pelayanan publik untuk mewujudkan lembaga yang komunikatif dalam memberikan pelayanan publik yang prima melalui layanan informasi kepegawaian.

4.2. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Tujuan yang dirumuskan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan manajemen kepegawaian selama kurun waktu lima tahun adalah:

1. Mengembangkan SDM Aparatur yang tanggung jawab dan jujur ;
2. Meningkatkan pelayanan mutasi pegawai yang tepat waktu ;
3. Mengembangkan kompetensi dan kinerja aparatur yang professional dan akuntabel;
4. Meningkatkan penerapan sistem disiplin dan kesejahteraan pegawai dalam penerapan penghasilan berdasarkan kinerja ;
5. Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan manajemen kepegawaian secara terintegrasi ;
6. Meningkatkan kualitas pelayanan manajemen kepegawaian yang tepat waktu dan sasaran.

Sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah :

1. Meningkatnya sistem pola karier yang jelas dan terukur ;
2. Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian ;
3. Meningkatnya kinerja PNS yang berbasis kompetensi ;
4. Menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS dan meningkatnya kesejahteraan PNS ;
5. Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian ;
6. Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian.

4.3. Strategi dan Kebijakan

Strategi yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah :

1. Pengembangan PNS melalui analisis jabatan dan pengembangan PNS yang didukung pola karier yang jelas ;
2. Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang mengacu pada standar pelayanan atau Standart Operational Procedures (SOP) ;
3. Peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggungjawabkan ;
4. Peningkatan kualitas kedisiplinan PNS dan kesejahteraan PNS yang didukung reward and punishment ;

5. Peningkatan kualitas pengelolaan arsip kepegawaian secara manual dan elektronik serta sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi ;
6. Peningkatan kualitas administrasi kepegawaian sesuai dengan SOP.

Kebijakan adalah pedoman yang wajib dipatuhi dalam melakukan tindakan untuk melaksanakan strategi yang dipilih, agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Kebijakan yang akan diambil dalam mewujudkan tujuan manajemen kepegawaian daerah adalah :

1. Terselenggaranya promosi jabatan secara terbuka ;
2. Ketepatan waktu mutasi pegawai PNS Provinsi Jawa Tengah ;
3. Terlaksananya tes PCAP dan QAP bagi Pejabat Struktural ;
4. Pembinaan Disiplin PNS ;
5. Terselenggaranya E-Personal System PNS Provinsi Jawa Tengah ;
6. Terselenggaranya ruang pelayanan informasi kepegawaian.

Tabel 4.1
VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN RENCANA PROGRAM/KEGIATAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

VISI	MISI	TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Menjadi Pengelola Manajemen Kepegawaian yang profesional dan Unggul	1. Perencanaan dan Pengembangan Pegawai yang obyektif dan transparan	1. Mengembangkan SDM Aparatur yang tanggung jawab dan jujur	1. Meningkatnya sistem pola Karier yang jelas dan terukur	1. Pengembangan PNS melalui Analisis jabatan dan Pengembangan PNS yang didukung pola karier Yang jelas	1. Terselenggaranya promosi jabatan secara terbuka
	2. Pelaksanaan mutasi kepegawaian yang akurat dan terukur	2. Meningkatkan pelayanan mutasi pegawai yang tepat waktu	2. Meningkatnya pelayanan Manajemen mutasi Kepegawaian	2. Peningkatan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang mengacu pada standar pelayanan atau Standart Operational Procedures (SOP)	2. Ketepatan waktu mutasi pegawai PNS Prov. Jateng
	3. Peningkatan kualitas pegawai melalui pengukuran Kompetensi dan Penilaian kinerja	3. Mengembangkan Kompetensi dan kinerja aparatur yang profesional dan akuntabel	3. Meningkatnya kinerja PNS yang berbasis kompetensi	3. Peningkatan kualitas Pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat dipertanggung jawabkan	3. Terlaksananya tes PCAP dan QAP bagi Pejabat Struktural
	4. Peningkatan disiplin dan Kesejahteraan serta pelaksanaan netralitas pegawai	4. Meningkatkan penerapan Sistem disiplin dan kesejahteraan pegawai dalam penerapan penghasilan berdasarkan kinerja	4. Menurunnya penyelesaian Kasus pelanggaran Disiplin PNS dan meningkat nya kesejahteraan PNS	4. Peningkatan kualitas kedisiplinan PNS dan PNS yang didukung reward and punishment	4. Pembinaan Disiplin PNS
	5. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian yang akurat dan terintegrasi	5. Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan Manajemen kepegawaian secara terintegrasi	5. Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian	5. Peningkatan kualitas pengelolaan arsip kepegawaian secara manual dan elektronik serta sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	5. Terselenggaranya E- Personal system PNS Prov. Jateng

	6. Peningkatan tertib administrasi dan layanan prima kepegawaian	6. Meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian yang tepat waktu dan sasaran	6. Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	6. Peningkatan kualitas adm kepegawaian sesuai dengan SOP	6. Terselenggaranya ruang pelayanan informasi kepegawaian
--	--	---	--	---	---

TABEL 4.2
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN					
				2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Mengembangkan SDM Aparatur yang tanggung jawab dan jujur	1 Meningkatnya sistem pola karier yang jelas dan terukur	1). % pejabat yang memenuhi persyaratan jabatan	65%	75%	80%	85%	90%	95%
2	Mengembangkan kompetensi dan kinerja aparatur yang profesional dan akuntabel	2.1 Meningkatnya kinerja PNS yang berbasis kompetensi	1). % yang memenuhi syarat tes kompetensi Pejabat Struktural Eselon II, III dan IV	75%	75%	75%	75%	75%	75%
3	Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan manajemen	3.1 Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian	1). % data kepegawaian PNS Provinsi Jawa Tengah	90%	90%	90%	90%	90%	90%

	Kepegawaian secara terintegrasi									
4	Meningkatkan pelayanan mutasi pegawai yang tepat waktu	4.1 Meningkatnya pelayanan manajemen mutasi kepegawaian	1). % cakupan pelayanan administrasi kepegawaian mutasi yang tepat waktu	85%	88%	92%	95%	97%	100%	
5	Meningkatkan penerapan sistem disiplin dan kesejahteraan pegawai dalam penerapan penghasilan berdasarkan kinerja	5.1 Menurunnya penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS dan meningkatnya kesejahteraan PNS	1). % Menurunnya jumlah pelanggaran kedisiplinan	75%	65%	50%	30%	15%	10%	
6	Meningkatkan layanan administrasi kepegawaian	6.1 Meningkatnya layanan administrasi kepegawaian	1). % layanan administrasi kepegawaian	75%	80%	85%	90%	95%	100%	

BAB V

RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2013 s.d 2018 adalah sebagai berikut :

1. Program peningkatan kompetensi dan kinerja aparatur dilaksanakan melalui kegiatan:
 - a. Pengiriman diklat, tugas belajar dan izin belajar PNS.
 - b. Tes kompetensi PNS.
 - c. Ujian kedinasan PNS.
 - d. Seleksi calon praja IPDN dan pembinaan praja IPDN.
 - e. Evaluasi kinerja PNS.
 - f. Penghitungan penghasilan PNS berdasarkan kinerja.
2. Program peningkatan sinergitas manajemen kepegawaian yang partisipatif dan akuntabel dilaksanakan melalui kegiatan :
 - a. Penyusunan formasi PNS dan Pengadaan CPNS.
 - b. Pengangkatan CPNS dan kenaikan pangkat PNS.
 - c. Penataan PNS dalam jabatan struktural dan fungsional.
 - d. Mutasi dan pensiun PNS.
 - e. Layanan administrasi kepegawaian.
 - f. Pengembangan sistem informasi data kepegawaian.
 - g. Pengelolaan jaringan sistem informasi kepegawaian di lingkup Provinsi Jawa Tengah.
 - h. Pengelolaan data tata naskah kepegawaian.
3. Program peningkatan kesejahteraan dan kedisiplinan pegawai dilaksanakan melalui kegiatan :
 - a. Penganugerahan tanda jasa PNS.
 - b. Perawatan kesehatan PNS.
 - c. Pembinaan mental PNS.
 - d. Pengelolaan pusat kebugaran PNS.
 - e. Pembekalan bagi PNS yang akan purna tugas.
 - f. Pemberian bantuan uang duka PNS yang meninggal dunia.
 - g. Penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS.
 - h. Sosialisasi peraturan kepegawaian.

4. Program pelayanan administrasi perkantoran, dilaksanakan melalui kegiatan :
 - a. Penyediaan jasa surat-menyurat
 - b. Jasa komunikasi, sumber daya alam dan listrik
 - c. Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan perkantoran
 - d. Jaminan barang daerah
 - e. Penyediaan alat tulis kantor
 - f. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
 - g. Penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan
 - h. Penyediaan peralatan rumah tangga
 - i. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
 - j. Penyediaan makan minum
 - k. Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi di luar daerah
 - l. Jasa pelayanan perkantoran
5. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur pemerintah, dilaksanakan melalui kegiatan :
 - a. Pemeliharaan rutin / berkala gedung kantor
 - b. Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/operasional
 - c. Pemeliharaan rutin/ berkala perlengkapan gedung kantor
 - d. Pemeliharaan rutin/ berkala meubelair
 - e. Pemeliharaan rutin/ berkala peralatan kantor dan rumah tangga
 - f. Peningkatan sarana dan prasarana kantor

Target Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Adapun target kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 sesuai dengan program kerja adalah sebagai berikut :

5.1. Bidang Pengembangan Pegawai

1. Target kinerja kegiatan penyusunan DSP dan formasi PNS Tahun 2013-2018 adalah :
 - a. Tersusunnya Daftar Susunan Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
 - b. Tersedianya pertimbangan formasi CPNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebagai dasar pengadaan CPNSD
2. Target kinerja pengadaan CPNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dari Tahun 2013-2018 adalah :
 - a. Jumlah peserta ujian CPNS sistem CAT (Computer Assisted Test) sejumlah 125.000 orang
 - b. Diangkatnya CPNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 1.500 orang.

3. Target kinerja pendidikan dan pelatihan formal dari Tahun 2013-2018 adalah :
 - a. Jumlah PNS yang dikirim tugas belajar sebanyak 100 orang.
 - b. Jumlah penerima bantuan biaya pendidikan bagi PNS yang menempuh ijin belajar :
 - S3 sejumlah 10 orang
 - S2 sejumlah 65 orang
 - Spesialis sejumlah 15 orang
 - c. Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional, manajemen kepegawaian, bintek, lokakarya, Pengembangan diri, Workshop dan seminar yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian sejumlah 370 orang.
4. Target kinerja Seleksi Calon Praja IPDN dari tahun 2013-2018 adalah :
 - a. Jumlah peserta seleksi calon praja IPDN 10.000 orang
 - b. Jumlah Purna Praja IPDN 650 orang
5. Target kinerja Ujian Kedinasan PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Fasilitas Ujian Dinas PNS Kabupaten/Kota di Jawa Tengah Tahun 2013-2018 adalah :
 - a. Jumlah peserta ujian dinas dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 700 orang ;
 - b. Jumlah peserta ujian dinas dari Pemerintah Kabupaten/Kota sebanyak 6000 orang.
6. Target kinerja ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah Tahun 2013-2018 adalah :
 - a. Jumlah peserta ujian yang mengikuti ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 1250 orang.
 - b. Jumlah peserta ujian yang mengikuti ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah dari Pemerintah Kabupaten/Kota sebanyak 7500 orang.
7. Target kinerja Tes Kompetensi Pejabat Struktural Pem. Prov. Jateng dan fasilitas pejabat Pem. Kab/Kota adalah :
 - a. Terselenggaranya tes kompetensi/PCAP bagi 120 pejabat struktural eselon II dan III dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
 - b. Terselenggaranya tes kompetensi/PCAP bagi 540 pejabat struktural eselon II dan III dilingkungan Pemerintah Kab./Kota
 - c. Terselenggaranya tes Quasi Assessment Program (QAP) bagi 1050 PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah
8. Target kinerja penataan PNS dalam jabatan struktural dari Tahun 2013-2018 adalah :
 - a. Terselenggaranya sidang Baperjakat yang membahas pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pejabat struktural eselon II, III dan IV di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 75 kali.

- b. Terselenggaranya pengambilan sumpah/janji dan pelantikan pejabat struktural eselon II, III, IV, Staf Ahli dan staf Khusus di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 60 kali
- 9. Target pemetaan PNS potensial untuk menduduki jabatan struktural tahun 2013-2018 adalah :
 - a. Terselenggaranya promosi terbuka untuk pejabat eselon I, II, III, dan IV
 - b. Tersedianya talent pool PNS potensial sejumlah 8.500 orang.
- 10. Target evaluasi kinerja pejabat struktural tahun 2013-2018 adalah tersedianya data evaluasi kinerja pejabat struktural sejumlah 4515 orang
- 11. Target kinerja penataan dan evaluasi kinerja PNS dalam jabatan fungsional khusus tahun 2013-2018 adalah
 - a. Terselenggaranya penataan PNS dalam jabatan fungsional khusus/tertentu yang meliputi : pengangkatan pertama, pengangkatan kembali, penyesuaian jabatan dan kenaikan jabatan sejumlah 750 orang
 - b. Terselenggaranya pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional khusus sejumlah 59 SKPD.
 - c. Diperolehnya hasil evaluasi kinerja pejabat fungsional khusus di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 750 orang.

5.2. Bidang Mutasi

- 1. Target kinerja Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dan fasilitasi kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil tahun 2013-2018
 - a. Diterbitkannya Surat Keputusan Calon Pegawai Negeri Sipil sejumlah 1325 orang
 - b. Terlaksananya fasilitasi Kenaikan Pangkat Kab./Kota sejumlah 95.000 orang
 - c. Terlaksananya pembuatan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pem. Prov. Jateng sejumlah 3000 orang
 - d. Terlaksananya uji kompetensi penggunaan gelar Pegawai Negeri Sipil Provinsi Jawa Tengah sejumlah 5000 orang
- 2. Target kinerja Mutasi dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil tahun 2013-2018
 - a. Terlaksananya pemindahan Pegawai Negeri Sipil Daerah sejumlah 8000 orang
 - b. Terlaksananya Berkas Usulan Pensiun (BUP) dan Kenaikan Pangkat (KP) pengabdian Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) sejumlah 4500 orang dan 250 SK
 - c. Diterbitkannya Surat Keputusan (SK) usulan Pensiun janda/duda sejumlah 250 SK
 - d. Diterbitkannya kutipan II Surat Keputusan Pensiun sejumlah 2000 SK
 - e. Diterbitkannya Surat Keputusan Pensiun atas permintaan sendiri (APS) Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) sejumlah 4300 SK

3. Target kinerja pemetaan dan evaluasi kinerja jabatan fungsional umum tahun 2013-2018 adalah :
 - a. Tersusunnya daftar pemetaan jabatan fungsional umum sejumlah 12880 orang
 - b. Tersusunnya rencana penempatan jabatan fungsional umum di 59 SKPD.
 - c. Diperolehnya hasil evaluasi kinerja pejabat fungsional khusus di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 12.880 orang

5.3. Bidang Umum Kepegawaian

1. Target kinerja sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Bidang Kepegawaian tahun 2013-2018 adalah :
 - a. Sosialisasi untuk Tingkat Provinsi dan Kab/Kota mengenai Peraturan Disiplin dan Penilaian Prestasi Kerja PNS ;
 - b. Pengadaan Buku Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang Kepegawaian sejumlah 500 buku ;
 - c. Pengetikan data naskah lengkap peraturan kepegawaian sebanyak 750 peraturan ;
 - d. Pengadaan CD Aplikasi Dokumentasi dan Pencarian Peraturan Kepegawaian (LS-BKD) sejumlah 750 buah.
2. Target kinerja layanan administrasi kepegawaian tahun 2013-2018 adalah :
 - a. Penyelesaian Administrasi Kedudukan Hukum PNS kurang lebih 15 orang ;
 - b. Permohonan izin perkawinan dan perceraian sejumlah kurang lebih 200 orang
 - c. Penyelesaian izin cuti di luar tanggungan negara kurang lebih 10 orang ;
 - d. Penyelesaian Status Kepegawaian.
3. Target kinerja Bintek Penanganan Pelanggaran Disiplin Pegawai
Hasil kinerja bintek penanganan pelanggaran disiplin PNS tahun 2013-2018 adalah terselenggaranya pembinaan kepada PNS di 59 SKPD dan 168 UPT Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tentang Disiplin PNS.
4. Target kinerja penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin pegawai tahun 2013-2018 adalah dilaksanakan Sidang Penyelesaian Kasus Kepegawaian untuk membahas kasus pelanggaran disiplin PNS sebanyak 35 kali.
5. Target kinerja check up kesehatan, tes potensi Pejabat fungsional umum, perawatan dan pengobatan bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tahun 2013-2018 adalah :
 - a. Terselenggaranya check up fisik bagi pejabat struktural eselon II Provinsi Jawa Tengah sejumlah 250 orang.
 - b. Terselenggaranya check up fisik bagi pejabat struktural eselon III di instansi induk Provinsi Jawa Tengah sejumlah 165 orang.
 - c. Terselenggaranya check up fisik bagi pejabat struktural eselon III di UPT Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 1.170 orang .

- d. Terselenggaranya check up fisik bagi PNS di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 1.500 orang.
 - e. Terselenggaranya check up fisik bagi Pejabat Fungsional Umum di UPT Pemerintah Provinsi Jateng sejumlah 1.000 orang.
 - f. Terselenggaranya layanan Poli Klinik dokter umum di Badan Kepegawaian Daerah, Bina Marga dan Kompleks Tarubudaya Provinsi Jawa Tengah bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan keluarga dengan pengunjung sejumlah 45.000 orang.
 - g. Terselenggaranya layanan Poli Psikologi di Badan Kepegawaian Daerah bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan keluarga dengan pengunjung sejumlah 300 orang.
 - h. Terselenggaranya kinerja Tes Potensi Pejabat Fungsional Umum Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 600 orang.
6. Target kinerja penganugerahan tanda jasa kepada PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan PNS Pemerintah Kabupaten/Kota se Jawa Tengah tahun 2013-2018 adalah
- a. Terselenggaranya pemberian penghargaan tanda jasa Satyalancana Karya Satya PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 21.250 orang.
 - b. Terselenggaranya pemberian penghargaan tanda jasa Satyalancana Karya Satya PNS Pemerintah Kab/Kota se Jawa Tengah sejumlah 30.000 orang.
7. Target kinerja pembekalan bagi PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah yang akan purna tugas tahun 2013-2018 adalah terbekalnya PNS golongan I dan II yang purna tugas sejumlah 1.250 orang.
8. Target kinerja pengelolaan Pusat Kebugaran PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tahun 2013-2018 adalah dilayaninya pengunjung Pusat Kebugaran Pegawai Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sejumlah 202.500 orang.
9. Target kinerjanya Pemberian Bantuan Uang Duka PNS yang Meninggal Dunia Tahun 2013-2018 adalah diserahkannya bantuan uang duka kepada ahli waris PNS yang meninggal dunia sejumlah 250 orang.

5.4 Bidang Dokumen dan Pengolahan Data

1. Target kinerja Pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Data Kepegawaian tahun 2013-2018 adalah :
 - a. Terpeliharanya e-Personal System ;
 - b. Tersedianya data statistik kepegawaian ;
 - c. Pemutakhiran Formulir Isian Kepegawaian (FIP) PNS ;
 - d. Tersusunnya Buku Saku Data Kepegawaian Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ;

- e. Tersusunnya rekap data PNS instansi induk dan UPT ;
 - f. Tersusunnya Buku Profil Kepegawaian ;
 - g. Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan (DUK) PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah ;
 - h. Terselenggaranya Rapat Koordinasi (Rakor) Penghubung SKPD Provinsi Jawa Tengah.
2. Target kinerja Pengelolaan Data Tata Naskah Kepegawaian tahun 2013-2018 adalah :
- a. Terselenggaranya penelitian dokumen kepegawaian aktif dinamis dan inaktif PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah sebanyak 44.000 berkas;
 - b. Terselenggaranya penelitian dokumen kepegawaian aktif dinamis dan inaktif PNS Pem Kab/Kota se-Jateng sebanyak 56.000 berkas;
 - c. Terselenggaranyakonsultasi administrasi tata naskah kearsipan kepegawaian ke BKN Jakarta, konsultasi ke Kanreg Yogyakarta, sinkronisasi dan inputing data tata naskah kepegawaian untuk instansi induk dan UPT Provinsi serta Kabupaten/Kota;
 - d. terselesaikannya penyusutan PNS pensiun;
 - e. terselesaikannya cross check inputing data tekstual perorangan PNS;
 - f. terselesaikannya scanning data tekstual perorangan PNS;
 - g. terselesaikannya penerbitan Kartu Identitas PNS Pemerintah Provinsi Jawa Tengah;
 - h. Terpenuhinya kebutuhan penggantung file perorangan PNS dan lactomap folder;
 - i. Terselenggaranya pemeliharaan dokumen naskah kepegawaian dari gangguan jasad renik melalui fumigasi seluas 1.502 m³ dan dari gangguan rayap melalui termite control seluas 975 m³;
 - j. Terlaksananya pemutakhiran data Aplikasi e-File PNS.
3. Hasil kinerja Pengembangan Simpeg Pada SKPD Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tahun 2013-2018 adalah :
- a. Terkelolanya Simpeg Online SKPD yang terus berkembang dengan menambahkan fitur-fitur untuk mempermudah proses layanan administrasi kepegawaian SKPD dengan BKD;
 - b. Terwujudnya integrasi Simpeg pada SKPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.
4. Target kinerja Pengembangan Portal Kepegawaian PNS se Jawa Tengah tahun 2013-2018 adalah :
- a. Tersedianya data statistik kepegawaian PNS se-Jawa Tengah ;
 - b. Terselenggaranya 1 (satu) Portal Data dan Informasi Kepegawaian PNS se-Jawa Tengah ;

- c. Terkelolanya Portal Kepegawaian PNS se-Jawa Tengah ;
 - d. Terlaksananya pemutakhiran database kepegawaian PNS se-Jawa Tengah yang akurat ;
 - e. Terselenggaranya Rapat Koordinasi (Rakor) Portal Kepegawaian PNS se-Jawa Tengah.
5. Target kinerja Pengelolaan SAPK-BKN tahun 2013-2018 adalah :
- a. Terpeliharanya Aplikasi SAPK-BKN;
 - b. Tersedianya layanan pemanfaatan SAPK-BKN dan Kartu Pegawai Elektronik (KPE);
 - c. Terselenggaranya Rapat Koordinasi (Rakor) SAPK-BKN;
 - d. Terwujudnya sinkronisasi data SAPK dengan Simpeg;
 - e. Terlaksananya layanan KPE bagi PNS.

5.4. **Sekretariat**

1. Target kinerja pengembangan layanan informasi administrasi kepegawaian Tahun 2013-2018 adalah :
- a. Tersusunnya company profile Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah ;
 - b. Tersusunnya Buletin Aparatur sebanyak 1.000 exemplar ;
 - c. Tersusunnya Warta Kepegawaian Daerah setiap bulan.

Rencana Program, Kegiatan, Kelompok Sasaran, Pendanaan Indikatif dan Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2013 s.d 2018 selengkapnya sebagaimana dalam lampiran Renstra.

BAB VI

INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH MENGACU PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013 s.d 2018 merupakan acuan dan pedoman bagi segenap komponen Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan tugas penyusunan rencana kegiatan tahun penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Terwujudnya Grand design manajemen kepegawaian daerah yang didukung sistem informasi handal diharapkan mampu memberikan sumbangan nyata dan positif bagi upaya pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam mengembangkan slogan Menuju Jawa Tengah Sejahtera dan Berdikari “Mboten Korupsi Mboten Ngapusi” Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang bersih, jujur dan transparan.

Dalam Misi Gubernur Jawa Tengah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah berpedoman pada Misi ke-3 yaitu Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang bersih, jujur, dan transparan, Mboten Korupsi, Mboten Ngapusi” dengan tujuan adalah :

1. Menciptakan penyelenggara pemerintahan daerah yang kompeten, professional berdedikasi tinggi dan berorientasi pada pelayanan prima ;
2. Menciptakan sistem birokrasi yang transparan dan akuntabel.

Sedangkan sasaran dari Misi ke-3 adalah :

1. Meningkatnya kinerja tata kelola Pemerintahan Provinsi ;
2. Meningkatnya profesionalisme dan kompetensi aparatur serta sistem pola karier yang jelas ;
3. Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

BAB VII PENUTUP

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 merupakan penjabaran dari RPJMD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 untuk terwujudnya “**Jawa Tengah Yang Mandiri, Maju, Sejahtera, dan Lestari**”. Renstra juga menjadi pedoman bagi seluruh Bidang dan Sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah selama kurun waktu 2013-2018. Seluruh Bidang dan Sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah berkewajiban mendukung pencapaian target-target sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Selain itu, Renstra dapat dapat dijadikan alat pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan.

Penyusunan Renstra ini telah dilakukan melalui proses cukup panjang antara lain berupa identifikasi permasalahan, curah pendapat dengan praktisi dan telah dikonsultasikan kepada Bappeda Provinsi Jateng, Biro Organisasi dan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah, dan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Berkaitan dengan hal tersebut diperlukan dukungan, kesungguhan dan rasa tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, kewenangan dan perannya, sehingga visi “**Menjadi Pengelola Manajemen Kepegawaian Yang Profesional dan Unggul**” dapat diwujudkan.

Semarang, 20 Mei 2014

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI JAWATENGAH

SUKO MARDIONO, SH, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19620310 198811 1 001

