

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam penyelenggaraan pemerintahan hendaknya mengacu pada prinsip tata pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mengandung 3 (tiga) unsur utama yaitu akuntabilitas, transparansi dan demokrasi/ partisipasi. Prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik dimaksud dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Akuntabilitas artinya penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintah harus dapat dipertanggungjawabkan.
- b. Transparansi artinya penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintah harus memiliki mekanisme yang jelas dan diinformasikan kepada semua pihak.
- c. Demokrasi dan Partisipasi artinya fungsi-fungsi pemerintah diselenggarakan tanpa mengabaikan kepentingan bersama serta melibatkan masyarakat dan pihak swasta sebagai bagian pilar utama kekuatan Negara.

Untuk menjamin agar kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan berjalan efektif, efisien, dan bersasaran dan akuntabel maka diperlukan suatu perencanaan pembangunan yang strategis.

Perencanaan pembangunan merupakan suatu proses perencanaan untuk menyusun langkah dan tindakan yang akan dikerjakan dalam mencapai suatu tujuan yang telah disepakati dan ditetapkan untuk kemajuan dan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan.

Berdasarkan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pasal 151 ayat (1) dan (2) menyatakan :

- (1) Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun Rencana Strategis yang selanjutnya disebut Renstra OPD yang memuat Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Kebijakan, Program dan Kegiatan Pembangunan sesuai dengan

- tugas dan fungsinya, berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah dan bersifat indikatif.
- (2) Renstra OPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dirumuskan dalam bentuk Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memuat kebijakan, Program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah disusun harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah dan bersifat indikatif. Karena Satuan Perangkat Daerah merupakan unsur pembantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Secara umum perangkat daerah terdiri dari unsur staf yang membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi, diwadahi dalam lembaga Sekretariat; unsur pendukung tugas kepala daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik, diwadahi dalam lembaga teknis daerah; serta unsur pelaksana urusan daerah yang diwadahi dalam lembaga dinas daerah.

Badan Kepegawaian Daerah sebagai salah satu lembaga teknis daerah mempunyai fungsi spesifik di bidang kepegawaian yaitu membantu Kepala Daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian mencakup pada sistem manajemen kepegawaian daerah yang meliputi perencanaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak, kewajiban, tanggung jawab, larangan, sanksi, dan penghargaan.

Terkait dengan hal tersebut dalam rangka untuk menyiapkan aparatur birokrasi selaku penyelenggara pemerintahan dan pembangunan perlu adanya perencanaan kebijakan yang mampu menciptakan peningkatan kapabilitas, profesionalitas dan akuntabilitas pegawai secara proporsional. Sehingga mampu menjalankan amanat sesuai

tugas, fungsi dan tanggung jawab yang diembannya dalam menjalankan pemerintahan dan pembangunan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Kota Madiun.

Dalam pelaksanaan pembangunan perlu menyatukan persepsi dan arah tindakan, maka pelaksanaan tugas dan fungsi senantiasa harus dilandasi dengan Visi, Misi dan Tujuan serta Strategi yang secara jelas dirumuskan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun.

Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah memuat penetapan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi (cara pencapaian tujuan dan sasaran) yang dijabarkan ke dalam kebijakan dan program, serta ukuran keberhasilan dalam pelaksanaannya. Selanjutnya rencana kinerja kegiatan akan ditetapkan kemudian dalam dokumen tersendiri melalui perencanaan kinerja tahunan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun pada 2019-2024 yang menjabarkan kegiatan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis.

1.2. Landasan Hukum

Landasan hukum yang digunakan dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2014 – 2019 adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah ;
3. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4438);
4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;

7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
8. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud dari Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun Tahun 2019-2024 adalah merupakan tindak lanjut dari Reviu RPJMD secara strategis, sistematis dan terpadu ke dalam tujuan, sasaran, kebijakan dan program prioritas OPD serta tolok ukur pencapaiannya.

Sedangkan **Tujuan** dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2019 – 2024 adalah:

- a. Menjadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian Daerah selama periode tahun 2019-2024.
- b. Menciptakan keterpaduan dan keserasian gerak dalam kegiatan pembangunan aparatur yang terencana dan memiliki akuntabilitas.
- c. Memberikan pedoman dan alat pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah pada tahun 2019-2024.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun Tahun 2019 - 2024 adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Landasan Hukum
- 1.3. Maksud dan Tujuan
- 1.4. Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN UMUM PELAYANAN OPD

- 2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah
- 2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah
- 2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

- 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.
- 3.3. Penelaahan Dokumen Rencana Lainnya
- 3.4. Penentuan Isu Strategis

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

- 4.1. Tujuan dan sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA SERTA PAGU INDIKATIF

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis OPD merupakan bagian dari Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang disusun oleh Satuan Perangkat Daerah mempunyai hubungan dengan Dokumen perencanaan lainnya yaitu :

1. Renstra OPD sebagai pedoman untuk penyusunan Rencana Kerja tahunan OPD (Renja OPD) dan

selanjutnya Renja OPD menjadi pedoman penyusunan RKA OPD.

2. Renstra OPD dalam penyusunannya berpedoman pada RPJMD dan memperhatikan Renstra kementerian atau lembaga non departemen.
3. RPJMD dalam penyusunannya berpedoman pada RPJP dan memperhatikan RPJM Nasional.
4. RPJPD dalam penyusunannya berpedoman pada RPJP Nasional.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah

2.1.1 Kedudukan Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian Daerah.

Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi dan Kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun diatur dalam Peraturan Walikota Madiun Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah.

Dalam kedudukannya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Madiun Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah, dimana Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian yang ditetapkan oleh Walikota serta berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan ;
- b. Penyusunan perencanaan dan program di bidang kepegawaian;
- c. Pelaksanaan dan Pengendalian operasional administrasi kepegawaian ;

- d. Pelaksanaan dan pengendalian operasional dalam rangka pengembangan karier pegawai ;
- e. Pelaksanaan, pengendalian dan pengamanan teknis operasional mutasi kepegawaian ;
- f. Pelaksanaan dan pengendalian operasional pendidikan dan pelatihan kepegawaian ;
- g. Pengelolaan ketatausahaan ; dan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Walikota.

Adapun Tugas dan Fungsi Sekretaris dan Kepala Bidang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan kebijakan pelayanan administrasi kepada semua unsur di lingkungan Badan meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan, perencanaan, kepegawaian dan rumah tangga. Untuk menajalankan tugasnya, Sekretaris menjalankan fungsi sebagai :

- 1. Perumusan kebijakan teknis, penyusunan perencanaan program kerja dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Sekretariat ;
- 2. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program kegiatan dan penyelenggaraan tugas-tugas Bidang secara terpadu dan tugas pelayanan administratif ;
- 3. Pengelolaan administrasi umum, rumah tangga, dan perlengkapan ;
- 4. Pengelolaan urusan kehumasan dan keprotokolan di lingkungan Badan ;
- 5. Pengelolaan Administrasi dan Pembinaan Kepegawaian di Lingkungan Badan ;
- 6. Pelaksanaan administrasi keuangan dan pembayaran gaji pegawai di lingkungan Badan;

7. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Kepala Badan.

B. Bidang Formasi, Pengembangan dan Administrasi Kepegawaian.

Bidang Formasi, Pengembangan dan Administrasi Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Formasi, Pengembangan dan Administrasi Kepegawaian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyelenggarakan program dan/atau kegiatan di bidang Formasi, Pengembangan dan Administrasi Kepegawaian, dengan fungsi :

1. Penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bidang Formasi pengembangan dan Administrasi Kepegawaian ;
2. Pelaksanaan dan perumusan kebijakan teknis di Bidang Formasi, pengembangan dan Administrasi kepegawaian ;
3. Pelaksanaan kebijakan formasi, pengadaan dan pengembangan karier pegawai ;
4. Pelaksanaan kebijakan pengelolaan data kepegawaian ; dan
5. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Kepala Badan.

C. Bidang Mutasi Kepegawaian.

Bidang Mutasi Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Mutasi Kepegawaian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Badan yang meliputi pelaksanaan mutasi kepegawaian jabatan struktural, non jabatan struktural dan jabatan fungsional, dengan fungsi :

1. Penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bidang Mutasi Kepegawaian ;
2. Perumusan dan pelaksanaan mutasi kepegawaian jabatan struktural, non jabatan struktural dan jabatan fungsional ; dan
3. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Kepala Badan

D. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Bidang Pendidikan dan Pelatihan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Badan yang meliputi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis serta pengelolaan Balai Diklat, dengan fungsi :

1. Penyusunan perencanaan program dan evaluasi pelaksanaan tugas-tugas pada Bidang Pendidikan dan Pelatihan ;
2. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pelatihan ;
3. Perumusan dalam pelaksanaan diklat kepegawaian yang meliputi perencanaan, analisa diklat kepemimpinan tingkat II, III, IV , diklat fungsional dan diklat teknis ;
4. Pelaksanaan pengelolaan balai diklat; dan
5. Pelaksanaan tugas lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh Kepala Badan.

2.1.2 Struktur Organisasi BKD

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun diatur dalam Peraturan Walikota Madiun Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Merupakan Pimpinan Perangkat Daerah dengan Eselon II/b

2. Sekretariat

Merupakan pimpinan sekretariat dengan eselon III/a, yang membawahi para Kepala Sub Bagian dengan eselon IV/a, terdiri dari

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

3. Bidang Formasi, Pengembangan dan Administrasi Kepegawaian

Merupakan pimpinan Bidang Formasi, Pengembangan dan Administrasi Kepegawaian dengan eselon III/b, yang membawahi Kepala Sub Bidang dengan eselon IV/a yang terdiri dari :

- a. Sub Bidang Administrasi Kepegawaian;
- b. Sub Bidang Formasi dan Pengembangan Karier Pegawai ;
- c. Sub Bidang Pengelolaan Data Kepegawaian

4. Bidang Mutasi Pegawai

Merupakan pimpinan Bidang Mutasi Kepegawaian dengan eselon III/b, yang membawahi Kepala Sub Bidang dengan eselon IV/a yang terdiri dari :

- a. Sub Bidang Mutasi Kepegawaian Jabatan Struktural dan Non Struktural
- b. Sub Bidang Mutasi Kepegawaian Jabatan Fungsional

5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan

Merupakan pimpinan Bidang Mutasi Kepegawaian dengan eselon III/b, yang membawahi Kepala Sub Bidang dengan eselon IV/a yang terdiri dari :

- a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan, Fungsional dan Teknis
- b. Sub Bidang Pengelolaan Balai Pendidikan dan Pelatihan.

6. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun berdasarkan Peraturan Walikota Kota Madiun Nomor 48 Tahun 2016 disajikan sebagai berikut :

LAMPIRAN : PERATURAN WALIKOTA MADIUN
 NOMOR : 48 TAHUN 2016
 TANGGAL : 7 Desember 2016

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH



WAKIL WALIKOTA MADIUN,

H. SUGENG RISMIYANTO, SH, M.Hum.

2.2. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan apa yang ingin dicapai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, ahli, mampu dan kompeten serta berdayaguna.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun didukung oleh 39 orang personil dengan komposisi :

Tabel 2.1
Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	
1	Laki-Laki	24	Orang
2	Perempuan	19	Orang
Jumlah		43	

Golongan ruang mempunyai keterkaitan dengan karier pegawai, dimana karier pegawai dapat mendukung tugas dan fungsi organisasi. Berdasarkan data yang ada, golongan ruang pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun terlihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.2
Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Golongan Ruang	Jumlah (Orang)	
1	IV/b	1	Orang
2	IV/a	5	Orang
3	III/d	5	Orang
4	III/c	6	Orang

5	III/b	1	Orang
6	III/a	10	Orang
7	II/d	2	Orang
8	II/c	2	Orang
9	II/b	4	Orang
10	II/a	2	Orang
11	I/d	1	Orang
	Tenaga Kontrak	4	Orang
	Jumlah	43	Orang

Sumber BKD, 2018

Tingkat pendidikan pegawai merupakan faktor yang sangat penting di dalam pelaksanaan unit organisasi karena tanpa didukung oleh pendidikan yang memadai maka profesionalisme pegawai tidak akan terwujud. Untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.3
Komposisi Pegawai berdasarkan pendidikan formal

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	
1	S2	7	Orang
2	Sarjana	11	Orang
3	Diploma IV	3	Orang
4	Diploma III	6	Orang
5	SLTA/SMK	11	Orang
6	SMPN	1	Orang
7	SD	-	Orang
	Tenaga Kontrak		Orang
1	SMA/SMK	4	Orang
	Jumlah	43	Orang

Sumber BKD, 2018

Didalam melaksanakan tugas dan fungsi suatu unit organisasi dibedakan antara pemegang jabatan struktural dan pemegang jabatan non struktural ke 2 pemegang jabatan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting didalam mendukung tugas dan fungsi organisasi. Untuk melihat jumlah pemegang jabatan baik struktural maupun pemegang jabatan non struktural pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun ditunjukkan dengan tabel berikut ini :

Tabel 2.4
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	
1	Struktural	13	Orang
2	Non Struktural	30	Orang
Jumlah		Orang	

Sumber BKD, 2018

2.3. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun 2019 – 2025

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 di dalam Pasal 11 ayat (4) menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM), dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh pemerintah.

Selama periode 2015-2019, Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun telah menyelenggarakan beberapa program kegiatan guna menunjang pencapaian visi misi Kota Madiun di Bidang Kepegawaian. Capaian kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan realisasi capaian indikator sasaran selama kurun waktu 2015-2019 dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 2.5.

2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah

Beberapa hal yang menjadi tantangan dan Peluang Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian diantaranya :

TANTANGAN

1. Perubahan organisasi perangkat daerah akan berdampak pada penataan dan pengelolaan jabatan dan sumber daya manusia yang ada;
2. Adanya kebijakan minus growth dimana penerimaan PNS baru harus lebih kecil dibandingkan dengan yang purna tugas (pensiun)
3. Adanya lelang terbuka jabatan bagi pejabat eselon II

PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKD

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Job* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
2. Penerapan pengembangan evaluasi kinerja berbasis online yang akan terintegrasi dengan sistem remunerasi pegawai berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem *rewards and punishment* yang lebih tegas ;
3. Pengembangan Pegawai berdasarkan hasil dari analisis kebutuhan, analisis jabatan dan evaluasi jabatan yang.

BAB III ISU-ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Apabila dilihat dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja 5 (lima) tahun, terdapat beberapa permasalahan yang menjadi perhatian dan akan segera dicari solusinya, yaitu :

1. Penerapan secara konsisten peningkatan profesionalisme kompetensi dan mutasi jabatan dengan prinsip *The Right Man on The Right Place* melalui optimalisasi pengukuran kompetensi pegawai dengan pendekatan *assessment center*;
2. Penerapan secara optimal atas evaluasi kinerja sesuai standar dan berbasis online yang terintegrasi dengan sistem remunerasi pegawai serta pengembangan dan penerapan sistem *reward and punishment* secara konsisten.
3. Belum terpenuhinya kebutuhan aparatur dari segi jumlah dan komposisi terkait dengan kebijakan *minus growth* dimana penerimaan PNS baru di daerah harus lebih kecil dibandingkan dengan yang pensiun;
4. Perlunya pengembangan aparatur melalui pemberian kesempatan yang luas bagi sumber daya aparatur Pemerintah Kota Madiun untuk meningkatkan kemampuannya melalui peningkatan jenjang pendidikan serta pendidikan dan pelatihan.

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Walikota dan Wakil Walikota Terpilih.

Visi Kota Madiun Tahun 2019-2024 yang telah ditetapkan oleh Walikota dan Wakil Walikota Madiun terpilih periode tahun 2019-2024 adalah **“TERWUJUDNYA PEMERINTAHAN BERSIH BERWIBAWA MENUJU MASYRAKAT SEJAHTERA”**, dengan 5 (lima) misi untuk mendukung capaian visi tersebut yaitu :

1. Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik (Good Governance);
2. Meningkatkan Pembangunan Berbasis Pada Partisipasi Masyarakat ;
3. Mewujudkan Keterbukaan Informasi Publik Sebagai Kontrol Terhadap Kinerja Dan Akuntabilitas Terhadap Pemerintahumum ;
4. Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat ;
5. Mewujudkan Kemandirian Ekonomi Dan Meratakan Tingkat Kesejahteraan Masyarakat.

Misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKD sebagai pengelola aparatur pemerintah Kota Madiun adalah misi ke-1 : Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik (Good Governance), tujuan 1 : Peningkatan kualitas Pemerintahan yang Baik dan Sasaran1.1 : Meningkatnya Tata Kelola Pemerintah. Sedangkan indikator sasaran 1.1 yang didukung oleh BKD Kota Madiun adalah Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan.

3.3. Telaahan Renstra K/L Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Dalam perencanaan jangka menengah, BKN berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam visi BKN 2015 – 2019 yaitu : **“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”**.

Sedangkan Misi dari BKN adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawian ;
2. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian ;
3. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai;
4. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Pelayanan Kepegawian ;
5. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN ;

Dari ke lima misi BKN di atas, akan menjadi acuan dan masukan BKD Kota Madiun untuk menyusun tujuan dan sasaran agar dapat selaras dengan Visi dan Misi BKN.

3.4. Penentuan Isu-isu Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun 2019 – 2024

Dari hasil identifikasi permasalahan sebelumnya, inventarisasi dan menetapkan skala prioritas permasalahan-permasalahan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Madiun dapat dirumuskan menjadi isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah serta berpengaruh dalam pengembangan kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun untuk 5 (lima) tahun mendatang, yaitu :

1. Belum optimalnya pendistribusian dan penempatan pegawai sesuai kebutuhan formasi berdasarkan Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kerja.
2. Belum optimalnya penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya.
3. Belum optimalnya Sistem *Reward and Punishment* terutama bagi PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
4. Belum optimalnya pelayanan kepegawaian secara cepat, tepat dan akurat yang berbasis teknologi informasi.
5. Partisipasi aparatur daerah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas pegawai masih perlu ditingkatkan.

Adapun yang menjadi program prioritas Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun adalah sbb :

1. Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur daerah melalui tugas belajar dan pendidikan kedinasan, diklat struktural serta diklat teknis dan fungsional.
2. Meningkatkan kualitas kepegawaian melalui penataan pegawai sesuai kebutuhan formasi dan kompetensi jabatan (dengan prinsip *The Right Man on The Right Job*) berdasarkan merit system.

3. Meningkatkan kepatuhan hukum dan disiplin aparatur daerah.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan dibidang administrasi kepegawaian yang transparan, cepat, tepat dan akurat dengan mengoptimalkan Sistem Informasi Kepegawaian
5. Meningkatkan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah melalui penyusunan perencanaan dan pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel serta ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

4.1. Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKD Kota Madiun

Sebagai upaya untuk mendukung pencapaian visi dan misi Wali Kota dan Wakil Wali Kota Madiun, maka dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kota Banjar Tahun 2019-2024 telah ditetapkan tujuan, sasaran dan indikator kinerja tujuan yang menjadi urusan/kewenangan BKD Kota Madiun yaitu **Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara**. Profesionalisme ASN ini diukur dengan penetapan indeks profesionalitas ASN sebagai indikator kinerja sasaran sejalan dengan tujuan dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu membangun aparatur sipil negara yang profesional. Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi sebagaimana diatur dalam Peraturan Kementerian PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, yaitu :

- (1) Kualifikasi;
- (2) Kompetensi;
- (3) Kinerja (target dan pencapaian);
- (4) Disiplin.

Adapun indikator dari setiap dimensi dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Kualifikasi (bobot 25%)

Kualifikasi diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai, meliputi : Pendidikan S-3, Pendidikan S-2, Pendidikan S-1/D-4, Pendidikan D-3, Pendidikan D-1/SLTA Sederajat, Pendidikan di bawah SLTA.

2. Kompetensi (bobot 40%)

Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan yang meliputi :

Diklat Kepemimpinan, Diklat Fungsional, Diklat Teknis, Seminar/Workshop/Konferensi/Setara

3. Kinerja (bobot 30%)

Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS yang meliputi:

- a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- b. Perilaku Kerja.

4. Disiplin (bobot 5%)

Disiplin diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami yang meliputi :

- a. Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
- b. Pernah dijatuhi hukuman disiplin (ringan, sedang dan berat).

Berdasarkan penjabaran diatas, maka indikator yang digunakan untuk mengukur indeks profesionalitas ASN adalah kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin dengan formulasi sebagai berikut :

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$$

Dimana:		
IP	=	Indeks Profesionalisme
IP _i	=	Indeks Profesionalisme ke-i
IP ₁	=	Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi
IP ₂	=	Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi
IP ₃	=	Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja
IP ₄	=	Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin
W _{1j}	=	Bobot Sub Dimensi Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban Sub Dimensi Kualifikasi ke-j
W _{2k}	=	Bobot Sub Dimensi Kompetensi ke-k * Rating Jawaban Sub Dimensi Kompetensi ke-k
W _{3l}	=	Bobot Sub Dimensi Kinerja ke-l * Rating Jawaban Sub Dimensi Kinerja ke-l
W _{4m}	=	Bobot Sub Dimensi Disiplin ke-m * Rating Jawaban Sub Dimensi Disiplin ke-m

Dengan ditetapkannya Indeks Profesionalitas ASN sebagai tujuan, diharapkan ASN di lingkungan Pemerintah Kota Madiun mampu mengemban tugas-tugas yang diberikan kepadanya, baik itu tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan tugas-tugas kemasyarakatan, sehingga dimanapun ia berada akan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas

sehari-hari yang dituntut untuk selalu meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan tingkat perkembangan zaman.

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan yang dapat diukur dengan standar yang jelas dalam ukuran-ukuran kuantitatif; sasaran merupakan sesuatu yang ingin dicapai atau diwujudkan oleh pemerintah Kota Madiun dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulanan, atau bulanan. Setingkat lebih rinci dari tujuan, sasaran merupakan pernyataan operasional dari keinginan yang lebih jelas sekaligus menyajikan tahap – tahap spesifik untuk mencapai tujuan. Kegiatan perumusan sasaran dalam perencanaan diharapkan menghasilkan suatu pernyataan spesifik yang menyangkut pencapaian tujuan yang bersifat terukur dan mempunyai kerangka waktu dalam pencapaiannya.

Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun yang ingin dicapai untuk 5 (lima) tahun ke depan adalah :

1. Meningkatnya Pelayanan di Bidang Kepegawaian ;

Untuk mewujudkan kepuasan atas pelayanan bidang kepegawaian diwujudkan melalui program dan kegiatan pelayanan prima kepegawaian dengan tujuan penciptaan sistem dan mekanisme kerja yang terintegrasi untuk mewujudkan pelayanan kepegawaian yang memuaskan. Terwujudnya tujuan ini diindikasikan oleh Indeks Kepuasan Masyarakat.

2. Meningkatnya Kinerja dan Kompetensi Aparatur.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan (*capability*) atau keahlian (*expertise*) yang lebih dari sekedar keterampilan (*skill*) belaka. Kompetensi juga merupakan hasil dari pengalaman yang melibatkan pemahaman/ pengetahuan , tindakan nyata serta proses mental yang terjadi dalam jangka waktu tertentu sehingga menghasilkan kemampuan /keahlian dalam bidang tertentu. Kompetensi digunakan pula untuk menggambarkan pengelompokan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan. Peningkatan

kompetensi sumber daya aparatur sipil negara dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan, diklat dan tugas belajar.

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Daerah beserta indikatornya disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan
Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/ SASARAN PADA TAHUN KE-				
				2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya Pelayanan di Bidang Kepegawaian	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	88,00	89,00	90,00	91,00	92,00
		Meningkatnya Kinerja dan Kompetensi Aparatur	Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai Kompetensi	17,64%	23,52 %	29,60 %	36,36 %	42,60 %
			Persentase Nilai SKP Pegawai yang Bernilai Baik	-	100%	100%	100%	100%

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

5.1. Strategi Dan Arah Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun

Strategi dan arah kebijakan dalam Renstra BKD Kota Madiun diperoleh berdasarkan hasil analisa terhadap gambaran pelayanan, permasalahan, isu strategis, serta pencapaian tujuan dan sasaran adalah strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah serta rencana program prioritas yang tertuang dalam RPJMD Kota Madiun Tahun 2019-2024. Strategi dan kebijakan jangka menengah BKD Kota Madiun menunjukkan bagaimana cara untuk mencapai tujuan, sasaran jangka menengah, dan target kinerja hasil (outcome) program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi BKD Kota Madiun. Strategi dan kebijakan dalam Renstra selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan bagi setiap program prioritas RPJMD yang menjadi tugas dan fungsi BKD Kota Madiun.

Selanjutnya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan tersebut di atas, maka strategi dan arah kebijakan BKD Kota Madiun dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan
BKD Kota Madiun Tahun 2019-2024

RPJMD				
VISI Kota Madiun : Terwujudnya Pemerintahan Bersih Berwibawa Menuju Masyarakat Sejahtera				
MISI I : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik				
No.	Tujuan	Sasaran	Strategi	
	Peningkatankualita sPemerintahan yang Baik	Meningkatnya Tata KelolaPemerintah	Meningkatkan tatakelola pemerintahan yang baik (<i>Good Governance</i>) untuk peningkatan kinerja birokrasi melalui peningkatan kualitas perencanaan pembangunan daerah serta pelaporan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan pengintegrasian pada sistem akuntabilitas kinerja yang berpihak pada kebutuhan masyarakat.	
Rencana Strategis BKD				
No.	Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
1	2	3	4	5
1.	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya Pelayanan di Bidang Kepegawaian	1.Mengoptimalkan sumber daya dan teknologi informasi dalam pelayanan	1.Mengoptimalkan teknologi informasi untuk pelayanan administrasi di bidang kepegawaian

1	2	3	4	5
		Meningkatnya Kinerja dan Kompetensi Aparatur	1. Mengoptimalkan sumber daya dan teknologi informasi dalam penempatan, pengembangan, peningkatan kapasitas dan pembinaan yang jelas dan terukur untuk meningkatkan kualitas kinerja ASN 2. Penerapan pengendalian yang bersifat preventif terhadap ASN	1. Penyusunan rencana kebutuhan dan penerimaan ASN berdasarkan pada e-formasi. 2. Penerapan prinsip the right man on the right job dalam penempatan ASN 3. Penerapan dan pengembangan assesment kepegawaian secara berkelanjutan. 4. Peningkatan kinerja dan disiplin aparatur melalui pembinaan kepegawaian 5. Peningkatan kapasitas aparatur daerah dengan menyelenggarakan diklat atau pengiriman peserta diklat 6. Optimalisasi pengembangan aparatur sesuai dengan formasi

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA SERTA PAGU INDIKATIF

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah, yang dikoordinasikan oleh pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah. Penyusunan program berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Madiun yang menyangkut kepegawaian sesuai kewenangan tugas dan fungsi BKD Kota Madiun.

Rencana program beserta indikator keluaran program dan pagu anggaran indikatif sebagaimana tercantum dalam RPJMD, selanjutnya dijabarkan kedalam kegiatan pada rencana strategis. Pemilihan kegiatan untuk masing-masing program ini didasarkan atas strategi dan kebijakan jangka menengah BKD Kota Madiun.

Untuk masa 5 tahun kedepan terdapat 11 program dan 38 kegiatan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Adapun program dan kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
 - 1.1. Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - 1.2. Kegiatan koordinasi dan konsultasi keluar daerah;
2. Program Pemeliharaan Barang Milik Daerah
 - 2.1. Pengadaan pakaian dinas berserta perlengkapannya;
 - 2.2. Monitoring dan evaluasi;
3. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
 - 3.1. Pengadaan Sarana dan Prasarana Kantor
4. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
 - 4.1. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD;
5. Program Peningkatan Kapasitas Aparatur;

- 5.1. Diklat Teknis dan Fungsional;
- 5.2. Diklat Kepemimpinan;
- 5.3. Latihan Dasar CPNS;
- 5.4. Pembekalan CPNS;
- 5.5. Bimtek/Sosialisasi/Workshop;
- 5.6. Assessment Pegawai
- 5.7. Bantuan bagi PNS Tugas Belajar.
- 6. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur
 - 6.1. Pembinaan dan Penanganan Masalah Kepegawaian;
 - 6.2. Pemberian Penghargaan Satya Lancana;
 - 6.3. Pengadaan ASN;
 - 6.4. Ujian Dinas / Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah;
- 7. Program Penataan Aparatur
 - 7.1. Penempatan PNS
- 8. Peningkatan Manajemen Pelayanan Kepegawaian
 - 8.1. Pelayanan Administrasi Kepegawaian
 - 8.2. Operasional dan Pemeliharaan SIK dan SAPK
 - 8.3. Administrasi Calon ASN
- 9. Fasilitasi Kesejahteraan PNS
 - 9.1. Administrasi Kenaikan Pangkat, Gaji Berkala dan Pensiun
- 10. Program Pembinaan Aparatur
 - 10.1. Pembinaan dan Penanganan Masalah Kepegawaian;
 - 10.2. Pemberian Penghargaan Satya Lancana
- 11. Program Pengembangan Aparatur
 - 11.1. Pengadaan ASN;
 - 11.2. Ujian Dinas / Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah;

Dalam penetapan program dan kegiatan, juga ditetapkan indikator kinerja yang akan dicapai. Indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan. Selain itu juga ditetapkan pendanaan indikatif yang bersifat fleksibel dan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi.

Rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun tahun 2019-2024 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Renstra BKD Kota Madiun Tahun 2019-2024

Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MADIUN - KOTA MADIUN

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kode		Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) dan Kegiatan (Output)	Data Capaian Th Awal	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan													
								Tahun ke-1		Tahun ke-2		Tahun ke-3		Tahun ke-4		Tahun ke-5		Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra SKPD			
								Targe t	Rp	Targ et	Rp	Targe t	Rp	Target	Rp	Targ et	Rp	Tar get	Rp		
1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya Pelayanan di Bidang Kepegawaian	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	4	406	15		Program Peningkatan Manajemen Pelayanan Kepegawaian	Peresentase Penyelesaian Administrasi Kepegawaian Sesuai SOP		100%		100%		100%		100%		100 %		100 %	
			4	406	15	1	Kegiatan Pelayanan Administrasi Kepegawaian														
								Prosentase Terelesaiannya Administrasi Kepegawaian	93%	93%	46.000 .000	93%	46.000. 000	93%	47.000. 000	93%	47.000 .000	93%	48.000 .000	93%	48.00 0.000
			4	406	15	2	Kegiatan Operasional dan Pemeliharaan Sistem Informasi Kepegawaian dan SAPK														
								Jumlah Dokumen Kepegawaian yang Diupdate	3,500 doku men	3,500 doku men	151.00 0.000	3,498 doku men	81.499. 320	3,500 dokum en	81.499. 320	3,500 dokum en	85.000 .000	3,500 doku men	85.000 .000	3,50 0 dok ume n	85.00 0.000
			4	406	15	3	Kegiatan Administrasi Calon ASN														
								Jumlah CPNS	200 PNS	200 PNS	109.85 8.875	200 PNS	115.35 1.819	200 PNS	121.11 9.410	200 PNS	127.17 5.380	200 PNS	133.53 4.149	200 PNS	133.5 34.14 9

Renstra BKD Kota Madiun Tahun 2019-2024

			4	406	16	Program Fasilitas Kesejahteraan PNS	Persentase Penyelesaian SK Terkait Kesejahteraan PNS yang Sesuai SOP		100%		100%		100%		100%		100%		100%
			4	406	16	1	Kegiatan Administrasi Kenaikan Pangkat, Gaji Berkala dan Pensiun PNS												
							Jumlah SK yang diterbitkan	1,971 dokumen	1,971 dokumen	88.872.000	1,971 dokumen	93.315.600	1,971 dokumen	97.981.380	1,971 dokumen	102.880.449	1,971 dokumen	108.024.471	1,971 dokumen
Meningkatnya Kinerja dan Kompetensi Aparatur	Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai Kompetensi		4	406	17		Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Persentase Pembinaan dan Pengembangan ASN	100%		-	-	-	-	-	-	-	-	-
			4	406	17	1	Kegiatan Pembinaan dan Penanganan Masalah Kepegawaian				-	-	-	-	-	-	-	-	-
							Jumlah Pembinaan dan Permasalahan	50 PNS	50 PNS	9.849.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			4	406	17	2	Kegiatan Pemberian Penghargaan Satya Lancana				-	-	-	-	-	-	-	-	-
							Jumlah PNS	100 PNS	100 PNS	62.000.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			4	406	17	3	Kegiatan Ujian Dinas / Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah				-	-	-	-	-	-	-	-	-
							Jumlah Peserta Ujian	70 PNS	70 PNS	60.279.450	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			4	406	17	4	Kegiatan Pengadaan ASN				-	-	-	-	-	-	-	-	-

Renstra BKD Kota Madiun Tahun 2019-2024

					Jumlah Peserta	7,000 peser ta	7,000 pesert a	1.034. 412.44 6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	406	17		Program Pengembangan Aparatur	Persentase Pengembangan ASN	-	-	-	100%		100%		100%		100 %		100 %	
4	406	17	3	Kegiatan Ujian Dinas / Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah		-	-	-										
					Jumlah Peserta Ujian	-	-	-	70 PNS	63.293. 423	70 PNS	66.458. 094	70 PNS	69.780 .998	70 PNS	73.270 .048	70 PNS	73.27 0.048
4	406	17	4	Kegiatan Pengadaan ASN		-	-	-										
					Jumlah Peserta	-	-	-	7,000 peser ta	1.086.1 33.068	7,000 pesert a	1.140.4 39.721	7,000 peserta	1.197. 461.70 7	7,000 peser ta	1.157. 334.79 3	7,00 0 peser ta	1.157. 334.7 93
4	406	18		Program Penataan Aparatur	Persentase Penempatan PNS Sesuai SKM													
4	406	18	1	Kegiatan Penempatan PNS														
					Jumlah Penempatan PNS	660 PNS	660 PNS	372.71 3.660	660 PNS	380.84 9.343	660 PNS	400.94 1.810	660 PNS	425.03 8.901	660 PNS	450.19 0.846	660 PNS	450.1 90.84 6
4	406	19		Program Peningkatan Kapasitas Aparatur	Persentase Tercukupinya Usulan Diklat Aparatur		100%		100%		100%		100%		100 %		100 %	
4	406	19	1	Kegiatan Diklat teknis dan Fungsional														
					Jumlah Peserta	270 peser ta	300 pesert a	1.206. 008.00 0	300 peser ta	1.200.0 00.000	300 pesert a	1.250.0 00.000	300 peserta	1.300.0 00.000	300 peser ta	1.300. 000.00 0	300 peser ta	1.300. 000.0 00

Renstra BKD Kota Madiun Tahun 2019-2024

			4	406	19	2	Kegiatan Diklat Kepemimpinan												
								Jumlah Peserta	50 PNS	50 PNS	1.000.000.000	30 PNS	700.000.000	30 PNS	700.000.000	50 PNS	1.100.000.000	30 PNS	742.762.474
			4	406	19	3	Kegiatan Pembekalan CPNS												
								Jumlah Peserta	198 PNS	198 PNS	122.325.000	198 PNS	128.441.250	198 PNS	134.863.313	198 PNS	141.606.478	198 PNS	148.686.802
			4	406	19	4	Kegiatan Latihan Dasar CPNS												
								Jumlah Peserta	198 PNS	198 PNS	2.659.150.000	198 PNS	2.659.150.000	198 PNS	2.700.875.000	198 PNS	2.700.875.000	198 PNS	2.750.875.000
			4	406	19	5	Kegiatan BinteK /Sosialisasi/Workshop												
								Jumlah Peserta	100 peserta	100 peserta	67.200.000	100 peserta	70.560.000	100 peserta	74.088.000	100 peserta	77.792.400	100 peserta	81.682.020
			4	406	19	6	Kegiatan Assesment Pegawai												
								Jumlah Peserta	30 PNS	40 PNS	611.020.000	40 PNS	651.571.000	40 PNS	694.149.550	40 PNS	738.857.028	40 PNS	738.857.028
			4	406	19	7	Kegiatan Bantuan bagi PNS Tugas Belajar												
								Jumlah PNS	2 PNS	2 PNS	63.000.000	2 PNS	66.150.000	2 PNS	69.457.500	2 PNS	72.930.375	2 PNS	76.576.894
		Persentase Nilai SKP Bermilai Baik	4	406	17		Program Pembinaan Aparatur	Persentase Pembinaan ASN	-	-	-	100%		100%		100%		100%	
			4	406	17	1	Kegiatan Pembinaan dan Penanganan Masalah Kepegawaian												
								Jumlah Pembinaan dan Permasalahan	-	-	-	50 PNS	10.341.450	50 PNS	10.858.523	50 PNS	11.401.449	50 PNS	11.971.521

Renstra BKD Kota Madiun Tahun 2019-2024

			4	406	17	2	Kegiatan Pemberian Penghargaan Satya Lancana														
								Jumlah PNS	-	-	-	100 PNS	62.000.000	100 PNS	65.000.000	100 PNS	65.000.000	100 PNS	70.000.000	100 PNS	70.000.000

BAB VII

INDIKATOR KINERJA BKD YANG MENGACU

PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya bahwa renstra BKD Kota Madiun tahun 2019-2024 merupakan salah satu pendukung RPJMD Kota Madiun Tahun 2019-2020, karena BKD merupakan salah satu OPD yang mengelola aparatur sehingga ada terdapat keterkaitan dengan Misi-1 yaitu :

Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik (Good Governance), dengan indikator, tujuan nomor 1 : Peningkatan kualitas Pemerintahan yang Baik dan Sasaran nomor 1.1 : Meningkatnya Tata Kelola Pemerintah.

Keterkaitan misi terdapat pada :

Tujuan :

1. Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara

Sasaran :

- 1. Meningkatnya Pelayanan di Bidang Kepegawaian
- 2. Meningkatnya Kinerja dan Kompetensi Aparatur

Untuk mendukung capaian tujuan dan sasaran RPJMD, BKD menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKD Kota Madiun dalam lima tahun (2019-2024) mendatang dengan mengoptimalkan semua sumberdaya yang ada, seperti tertuang dalam tabel berikut :

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Utama (IKU)
BKD Kota Madiun Tahun 2019-2024

No	INDIKATOR	Kondisi awal periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi akhir periode RPJMD
		Tahun 0	2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	87,84	88,00	89,00	90,00	91,00	92,00	92,00

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Persentase Jabatan yang Diisi Sesuai Kompetensi	-	17,64%	23,52%	29,60%	36,36%	42,60%	42,60%
3	Persentase Nilai SKP Pegawai yang Bernilai Baik	-	-	100%	100%	100%	100%	100%

Pada tabel tersebut dikemukakan bahwa indikator kinerja (tujuan) menunjukkan kinerja yang akan dicapai BKD dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan RPJMD pada misi Nomor 1 yaitu Peningkatan kualitas Pemerintahan yang Baik. Maka dengan capaian kinerja yang baik akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pemerintahan di Kota Madiun dan akan mendukung pencapaian indikator tujuan RPJMD yaitu Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan.

BAB VIII

PENUTUP

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun Tahun 2019–2024 ini dibuat sebagai pedoman rencana jangka menengah yang dalam penerapannya setiap tahun dioperasionalkan melalui Rencana Kerja, yang dijadikan acuan dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan, sekaligus dijadikan pedoman dalam pelaksanaan tugas serta dan fungsi aparatur.

Semoga Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun ini bermanfaat di dalam melaksanakan rencana pembangunan jangka menengah dan rencana pembangunan tahunan, untuk mendukung proses pelaksanaan pembangunan daerah 5 (lima) tahun ke depan (2019–2024) Kota Madiun.

Semoga Allah SWT selalu memberikan kekuatan dan kemampuan baik lahir maupun batin kepada kita dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab sebagai Abdi Negara dan Masyarakat.