

Rencana Kerja Tahun 2019



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN MADIUN
DESEMBER 2018**



PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,

Jalan Alun - alun Timur Nomor 1 Telp. (0351) 3890558
Website : bkd.madiunkab.go.id ; Email : bkdmadiun@gmail.com

MADIUN (63121)

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,
KABUPATEN MADIUN**

NOMOR : 188.45/ /402.201/ 2019

TENTANG

PENETAPAN RENCANA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,
KABUPATEN MADIUN

TAHUN ANGGARAN 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH, KABUPATEN MADIUN

Menimbang	:	a.	Bahwa dalam rangka menyelaraskan tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan daerah dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun;
		b.	Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a , maka perlu ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun.
Mengingat	:	1.	Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
		2.	Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
		3.	Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
		4.	Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah;
		5.	Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
		6.	Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang;
		7.	Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
		8.	Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;

			- 2 -
		9.	Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional;
		10.	Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Penataan Ruang;
		11.	Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;
		12.	Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah ;
		13.	Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
		14	Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Perencanaan Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang RPJPD dan RPJMD serta tatacara Perubahan RPJPD,RPJMD,dan Renja Pemerintah Daerah:
		15.	Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025;
		16.	Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 5 Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Tahun 2011-2031;
		17.	Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2005-2025;
		18.	Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 13 Tahun 2011 Tentang Organisasi Perangkat Daerah;
		19.	Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2019-2023;
		20.	Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Madiun;
		21.	Keputusan Bupati Madiun Nomor 188.45 / / KPTS / 402.031 / 2019 tentang Pengesahan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2019-2023 Tahun Anggaran 2019;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

- KESATU : Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun Tahun 2019;
- KEDUA : Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Daerah, Tahun 2019 adalah dokumen perencanaan periode 1 (satu) tahun yang akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan ;
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Madiun
pada tanggal : Januari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,
KABUPATEN MADIUN

ENDANG SETYOWATI, S.H, M.M

Pembina Utama Muda
NIP. 19620223 198303 2 018

TEMBUSAN : Keputusan ini disampaikan kepada :

- Yth. 1. Kepala Bappeda Kab. Madiun.
2. Sekretaris BKD Kab. Madiun
3. Kepala Bidang pada BKD
Kab. Madiun;
4. Arsip.
-

M. L.

SK
TIM PEMBINAAN PERENCANAAN
TAHUNAN SKPD
TA. 2014

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan	4
1.4 Sistematika Penulisan	4
BAB II EVALUASI KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN MADIUN.	
2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun 2017	7
2.2 Analisis Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah,.....	18
2.3 Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah.....	22
BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN	
3.1 Telaahan Terhadap Kebijakan	25
3.2 Tujuan dan sasaran Renja SKPD	26
3.3 Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2019.....	28
BAB IV PENUTUP	31

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii

BAB I PENDAHULUAN

A Latar Belakang Pelaksanaan kegiatan	1
B Tujuan kegiatan	2

BAB II PELAKSANAAN KEGIATAN

A INPUT	
B OUTPUT	
C OUT COME	
D BENEFIT	

BAB III PERMASALAHAN DAN UPAYA PEMECAHAN

A Permasalahan yang dihadapi	
B Upaya Penyelesaian Masalah	

BAB IV PENUTUP

LAMPIRAN :

- Foto dokumentasi kegiatan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan hidayahnya kami dapat menyelesaikan Rencana Kerja (RENJA) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2018.

Rencana Kerja ini merupakan gambaran umum pengelolaan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil Daerah yang ada di Kabupaten Madiun sesuai penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah dan hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja tahun 2017. Sedangkan tujuan dan sasaran program dan kegiatan pada Rencana Kerja Tahun 2019.

Kami menyadari bahwa rencana kerja yang akan digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun masih banyak kekurangan. Oleh karena itu saran/pendapat atau kritik yang membangun sangat kami harapkan.

Akhirnya semoga Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2019 ada guna dan ini dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme pelayanan kepegawaian.

Madiun, Januari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,
KABUPATEN MADIUN

ENDANG SETYOWATI, S.H,M.M

Pembina Utama Muda

NIP. 19620223 198303 2 018

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia oleh Pemerintah Daerah semenjak dikeluarkannya UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah daerah yang dalam perjalanannya dan tuntutan jaman telah diganti dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 sebagaimana telah diubah kedua dengan Undang - undang Nomor 12 Tahun 2008 menandai terjadinya perubahan manajemen pengelolaan sumber daya manusia dari sentralisasi menjadi desentralisasi yang berimplikasi semakin mandirinya peranan Pemerintah Daerah dalam pengelolaan sumberdaya manusianya.

Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, dilaksanakan melalui pengawasan aparatur, penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan, peningkatan kualitas pelayanan serta peningkatan kapasitas sumberdaya manusia.

Rencana Kerja (renja) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun merupakan dokumen perencanaan BKD untuk periode 1 (satu) tahun. Undang-Undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah telah mewajibkan setiap Organisasi Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Kerja (Renja) OPD sebagai pedoman kerja selama periode 1 (satu) tahun, dan berfungsi untuk menterjemahkan perencanaan strategis lima tahunan yang dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) 2013 - 2018 SKPD ke dalam perencanaan tahunan yang sifatnya lebih operasional.

Sebagai sebuah dokumen resmi SKPD, Renja BKD mempunyai kedudukan yang strategis yaitu menjembatani antara perencanaan pada Organisasi Perangkat Daerah (SKPD) dengan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), sebagai implementasi pelaksanaan strategis jangka menengah (RPJMD) daerah dan Renstra SKPD yang menjadi satu kesatuan untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Daerah. Renja SKPD disusun oleh masing-masing Organisasi Perangkat Daerah secara terpadu, partisipatif dan demokratis. Renja SKPD digunakan sebagai dasar penyusunan Rencana Kerja

Anggaran (RKA) Perangkat Daerah untuk penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan sebagai dasar pengusulan program/kegiatan yang akan dibiayai APBD Propinsi dan APBN.

Dokumen Renja SKPD pada dasarnya merupakan suatu proses pemikiran strategis untuk menyikapi isu-isu yang berkembang dan mengimplementasikannya dalam program dan kegiatan SKPD. Kualitas dokumen Renja sangat ditentukan oleh kualitas program dan kegiatan yang akan dilaksanakan, sehingga penyusunan Renja SKPD sangat ditentukan oleh kemampuan SKPD dalam menyusun, mengorganisasikan, mengimplementasikan, mengendalikan dan mengevaluasi capaian program dan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi SKPD.

Berdasarkan Permendagri No.54 Tahun 2010 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah, proses penyusunan Renja SKPD terdiri dari tiga tahapan utama yaitu tahap persiapan penyusunan, tahap penyusunan rancangan, dan tahap penetapan renja SKPD. Tahapan persiapan meliputi pembentukan tim penyusun RKPD dan Renja SKPD, orientasi mengenai RKPD dan Renja SKPD, penyusunan agenda kerja, serta penyiapan data dan informasi. Penyusunan rancangan Renja SKPD merupakan tahapan awal yang harus dilakukan sebelum disempurnakan menjadi dokumen Renja SKPD yang definitif.

Dalam prosesnya, penyusunan rancangan Renja SKPD mengacu pada kerangka arahan yang dirumuskan dalam rancangan awal RKPD. Oleh karena itu penyusunan rancangan Renja SKPD dapat dikerjakan secara simultan/paralel dengan penyusunan rancangan awal RKPD, dengan focus melakukan pengkajian terlebih dahulu terhadap kondisi eksisting OPD, evaluasi pelaksanaan Renja SKPD tahun-tahun sebelumnya dan evaluasi kinerja terhadap pencapaian Renstra SKPD Tahap penetapan rancangan akhir Rencana Kerja OPD dilakukan dengan pengesahan oleh Kepala Daerah, selanjutnya Kepala SKPD menetapkan Renja SKPD untuk menjadi pedoman di lingkungan SKPD dalam menyusun program dan kegiatan prioritas OPD pada tahun anggaran berkenaan.

1.2. Landasan Hukum

Landasan Hukum dalam penyusunan Rencana Kerja dan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2018 adalah :

- 1) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang ;
- 2) Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara ;
- 3) Undang-Undang Nomor 58 Tahun 2003 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 4) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- 5) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
- 6) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- 9) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
- 10) Permendagri No. 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 8 tahun 2008 tentang tahapan, tatacara penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah.
- 11) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 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;

- 12) Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 15 tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2005 - 2025;
- 13) Peraturan Daerah Kabupaten Madiun Nomor 13 tahun 2011 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Madiun.
- 14) Peraturan Daerah Nomor tahun .. tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Madiun Tahun 2018 – 2023
- 15) Peraturan Daerah Kabupaten Madiun ; Nomor Tahun tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah
- 16) Peraturan Bupati Madiun No. .. tahun 2018 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun.

1.3. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan penyusunan Renja Badan Kepegawaian Daerah adalah:

- 1) Sebagai dokumen perencanaan program dan kegiatan yang berpedoman pada RKPD Kabupaten Madiun.
- 2) Memenuhi kebutuhan akan adanya perencanaan strategis sebagai acuan dalam penyusunan rencana kegiatan sebagai pedoman dan tolok ukur dalam peraturan kebijakan guna mencapai kinerja yang optimal

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Mengemukakan pengertian ringkas tentang Renja BKD, proses penyusunan Renja BKD, keterkaitan antara Renja BKD dengan dokumen RKPD, Renstra BKD, dengan Renja K/L dan Renja provinsi/Kabupaten/kota, serta tindak lanjutnya dengan proses penyusunan RAPBD.

1.2. Landasan Hukum

Memuat penjelasan tentang Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, dan ketentuan peraturan lainnya yang mengatur tentang SOTK, kewenangan BKD, serta pedoman

yang dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran BKD.

1.3. Maksud dan Tujuan

Memuat penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penyusunan Renja BKD.

1.4. Sistematika Penulisan

Menguraikan pokok bahasan dalam penulisan Renja BKD serta susunan garis besar isi.

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENJA BKD TAHUN LALU

2.1 Evaluasi Pelaksanaan Renja BKD Tahun Lalu

Bab ini memuat kajian (review) terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Renja BKD tahun lalu (tahun n-2) dan perkiraan capaian tahun berjalan (tahun n-1), mengacu pada APBD tahun berjalan yang seharusnya pada waktu penyusunan Renja BKD sudah disahkan. Selanjutnya dikaitkan dengan pencapaian target Renstra BKD berdasarkan realisasi program dan kegiatan pelaksanaan Renja BKD tahun-tahun sebelumnya.

2.2 Analisis Kinerja Pelayanan BKD

Berisi kajian terhadap capaian kinerja pelayanan BKD berdasarkan indikator kinerja yang sudah ditentukan dalam SPM, maupun terhadap IKK sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008, dan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007. Jenis indikator yang dikaji, disesuaikan dengan tugas dan fungsi BKD, serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan kinerja pelayanan.

2.3 Isu – isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi BKD

Sub bab ini berisi uraian mengenai:

1. Sejauh mana tingkat kinerja pelayanan BKD dan hal kritis yang terkait dengan pelayanan BKD;
2. Permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi BKD;

3. Dampaknya terhadap pencapaian visi dan misi kepala daerah, terhadap capaian program nasional/global, seperti SPM dan MDGs (*Millenium Development Goals*);
4. Tantangan dan peluang dalam meningkatkan pelayanan BKD dan
5. Formulasi isu-isu penting berupa rekomendasi dan catatan yang strategis untuk ditindaklanjuti dalam perumusan program prioritas tahun rencana.

BAB III TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, DAN KEGIATAN

3.1 Telaahan terhadap kebijakan nasional

Telaahan terhadap kebijakan nasional dan sebagaimana dimaksud, yaitu penelaahan yang menyangkut arah kebijakan dan prioritas pembangunan nasional dan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi BKD.

3.2 Tujuan dan Sasaran Renja BKD

Sub bab ini berisi perumusan tujuan dan sasaran yang didasarkan atas rumusan isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi BKD yang dikaitkan dengan sasaran target kinerja Renstra BKD.

3.3 Program dan Kegiatan Tahun 2019

Berisikan penjelasan mengenai:

- a. Faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan terhadap rumusan program dan kegiatan.
- b. Uraian garis besar mengenai rekapitulasi program dan kegiatan, yang meliputi:
 1. Jumlah program dan jumlah kegiatan.
 2. Sifat penyebaran lokasi program dan kegiatan

BAB II

EVALUASI KINERJA

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAHTAHUN 2017

2.1. Evaluasi Pelaksanaan Renja Tahun 2017

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun pada tahun 2016 telah melaksanakan 6 (empat) program dan 32 kegiatan. Terhadap masing-masing program dan kegiatan tersebut akan dianalisis sebagai berikut:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran dengan anggaran sebesar Rp.1.246.904.200; realisasi anggaran sebesar Rp.1.216.238.613 Proporsi realisasi anggaran sebesar 90,45%.

Indikator programnya adalah: Persentase kebutuhan operasional kantor yang terpenuhi. Proporsi capaian program berdasarkan realisasi dibandingkan target sebesar 100%.

Kegiatan yang dilaksanakan adalah:

- a. Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik

Indikator Output kegiatannya adalah: Jasa telepon, listrik dll yang terbayar selama 12 bulan. Proporsi capaian kegiatan berdasarkan realisasi kegiatan dibandingkan target kegiatan adalah sebesar 86%

- b. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor

Indikator Output kegiatan adalah tersedianya Jasa kebersihan kantor sebanyak 3 orang selama 12 bulan. Proporsi capaian kegiatan berdasarkan realisasi kegiatan dibandingkan target kegiatan adalah sebesar 100%.

- c. Kegiatan Penyediaan Alat Tulis Kantor

Indikator Output kegiatannya adalah: Jumlah ATK yang diadakan selama 12 bulan. Proporsi capaian kegiatan berdasarkan realisasi kegiatan dibandingkan target kegiatan adalah sebesar 100%.

- d. Kegiatan Penyediaan barang cetakan dan penggandaan

Indikator Output kegiatannya adalah: Jumlah barang cetak amplop, stop map dan foto copy yang diadakan selama 12 bulan. Proporsi capaian

kegiatan berdasarkan realisasi kegiatan dibandingkan target kegiatan adalah sebesar 100%.

- e. Kegiatan Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor.

Indikator Output kegiatannya adalah: Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang diadakan selama 12 bulan. Proporsi capaian kegiatan berdasarkan realisasi kegiatan dibandingkan target kegiatan adalah sebesar 100%.

- f. Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan.

Indikator Output kegiatannya adalah: Jumlah Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang diadakan selama 12 bulan. Proporsi capaian kegiatan berdasarkan realisasi kegiatan dibandingkan target kegiatan adalah sebesar 99,94%.

- g. Kegiatan Penyediaan makanan dan minuman

Indikator Output kegiatannya adalah: Jumlah Snack, makan, dan minum rapat harian yang diadakan selama 12 bulan. Proporsi capaian kegiatan berdasarkan realisasi kegiatan dibandingkan target kegiatan adalah sebesar 100%.

- h. Kegiatan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Luar Daerah

Indikator Output kegiatannya adalah: Jumlah perjalanan dinas luar daerah selama 12 bulan. Proporsi capaian kegiatan berdasarkan realisasi kegiatan dibandingkan target kegiatan adalah sebesar 99,97%.

- i. Kegiatan Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi Dalam Daerah

Indikator Output kegiatannya adalah: Jumlah perjalanan dinas dalam daerah selama 12 bulan. Proporsi capaian kegiatan berdasarkan realisasi kegiatan dibandingkan target kegiatan adalah sebesar 94,29%.

- i. Kegiatan Penyediaan Jasa Pengamanan

Indikator Output kegiatannya adalah : Jumlah tenaga keamanan yang diadakan selama 12 bulan. Proporsi capaian kegiatan berdasarkan realisasi kegiatan dibandingkan target kegiatan sebesar 99,91%.

2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur dengan anggaran sebesar Rp. 662.438.89; realisasi anggaran sebesar Rp. 643.113.596 proporsi realisasi anggaran sebesar 96.95%

Indikator programnya adalah: Persentase sarana dan prasarana kerja yang terpenuhi. Proporsi capaian program berdasarkan realisasi dibandingkan target sebesar 100%.

3. **Program peningkatan kapasitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil**

Dengan anggaran sebesar Rp. 2.370.500.956,00 dengan realisasi anggaran sebesar Rp 2.201.873.304,00 direalisasikan untuk kegiatan :

a) Kegiatan Pendidikan dan pelatihan Struktural Bagi PNS daerah

- Indikator OutPut Kejadiannya adalah jumlah pejabat yang mengikuti Diklat Pimp III dan IV, sebanyak 43 orang dengan realisasi capaian target indicator ketepatan sebanyak 43 orang. Proporsi capaian kegiatan berdasarkan capaian kegiatan dibanding target kegiatan sebesar $43/43 \times 100 = 100\%$

b) Kegiatan Pengembangan melalui Diklat/ workshop/ Seminar/ semiloka

- Indikator output kegiatan adalah jumlah PNS yang harus mengikuti pelatihan
- ,ijin belajar dan tugas belajar ujian dinas sebanyak 305 orang
- Dengan realisasi
- Pengiriman Diklat Pim III 19 orang
- Bintek AMD 45 orang
- Diklat Prolap 40 orang
- Diklat Pelayanan Prima 40 orang
- Bintek pengelola kapasitas SDM 46 orang
- Pembekalan CPNS 59 orang
- Ujian Dinas 111 orang
- capaian target indicator kegiatan sebanyak 360 Orang
- Proporsicapaian kegiatan berdasarkan capaian kegiatan dibanding target kegiatan sebesar $360/305 \times 100 = 118\%$

c) Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan fungsional

Indikator Output kejadiannya adalah jumlah Aparatur yang mengikuti seleksi diklat sebanyak 150 Orang dengan anggaran Rp. 365.979.456,- dengan realisasi capaian target indicator kegiatan sebanyak 170 Orang

Proporsi capaian kegiatan berdasarkan capaian kegiatan dibanding target kegiatan sebesar $170/150 \times 100 = 113\%$

1) Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur

a) Kegiatan Pengembangan system informasi kepegawaian daerah on line

- Indikator Output kegiatan Jumlah data pegawai yang diupdate, laporan data kepegawaian dan pengembangan laporan data aplikasi 7.678 pegawai dengan anggaran sebesar Rp.161.450.000. dengan realisasi capaian target indicator ketepatan sebanyak 7.678 orang
- Proporsi capaian kegiatan berdasarkan capaian kegiatan dibanding target kegiatan sebesar 100 %

1) Kegiatan Pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi

Indikator output kegiatan Jumlah Penghargaan Satya Lancana PNS sebanyak 320 orang dengan anggaran sebesar Rp. 29.500.000. dengan realisasi capaian target indicator ketepatan sebanyak 424 orang Penghargaan Satya Lancana Karya Satya :

- 30 tahun = 172 orang
- 20 tahun = 131 orang
- 10 tahun = 121 orang
- Proporsi capaian kegiatan berdasarkan capaian kegiatan dibanding target kegiatan sebesar $424/320 \times 100 = 132\%$

b) Kegiatan pembinaan dan penanganan Kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS

- Indikator output kegiatannya jumlah penanganan kasus disiplin PNS dan PNS yang tersangkut kasus Pidana sejumlah 3 orang dengan anggaran Rp. 47.032.000 dengan realisasi capaian target indicator ketepatan sebanyak 10 orang orang Proporsi capaian kegiatan berdasarkan capaian kegiatan dibanding target kegiatan sebesar 333 %

c) Kegiatan Analisis, Proses kebutuhan ASN dan P3K

- Indikator Output kegiatannya Sosialisasi Penyusunan Kebutuhan ASN 2017, Susunan Bezeting ASN 2017,
- Susunan Formasi ASN 2017 dengan rincian,
- jumlah PNS yang mengikuti sumpah 300 orang,
- Bezeting ASN 2017 7.752 pegawai,
- Pengangkatan cpns 2017 40 orang,
- Cpns ke pns 2017 26 orang

- total output indicator dengan anggaranRp. 60.000.000,- dengan realisasi capaian target indicator ketepatan sebanyak 365 orang Proporsi capaian kegiatan dibanding target sebanyak 679 kegiatan sebesar186%.%

d) Kegiatan Administrasi Pensiunan Pelepasan ASN Purna Bakti

- Indikator output kegiatan jumlah usulan pensiun, Jumlah usulan pension sebanyak 290 orang. Dengan anggaran sebesarRp. 56.656.000,-dengan realisasicapaian target indicator ketepatan sebanyak 369 orang Proporsi capaian kegiatan berdasarkan capaian kegiatan dibanding target kegiatan sebesar127 %

e) Kegiatan Mutasi Kenaikan Pangkat dan Perpindahan Pegawai

- Indikator output kegiatan jumlah SK pangkat, SK Kenaikan Gaji berkala, SK mutasi PNS sebanyak 1.479 Orang dengan anggaran sebesarRp. 144.670.000,-dengan realisasi capaian target indicator ketepatan sebanyak 1135 orang Proporsi capaian kegiatan berdasarkan capaian kegiatan dibanding target kegiatan sebesar 25%

f) Kegiatan Mutasi Jabatan Struktural dan Fungsioanal

- Indikator output kegiatan Jumlah pegawai yang mengikuti Mutasi jabatan struktural dan Fungsional sejumlah 834 orang, Jumlah Penilaian yang berbasis kompetensi yang didesain mengikuti standart Nasional bagi Pejabat eselon III di Kabupaten Madiun sebanyak 100 orang dengan jumlah anggaran Rp. 3.250.000,- dengan realisasi capaian target indicator ketepatan sebanyak 897 orang Proporsi capaian kegiatan berdasar kancapaian kegiatan dibanding target kegiatan sebesar 96 %

g) Kegiatan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

- Indikator output kegiatan jumlah pegawai yang mengikuti seleksi terbuka jabatan tinggi pratama sebanyak 48 orang. Dengan anggaran sebesarRp. 221.489.500,-dengan realisasi capaian target indicator ketepatan sebanyak 55 orang Proporsi capaian kegiatan berdasarkan capaian kegiatan dibanding target kegiatan sebesar $55/48 \times 100 = 115\%$

h) Kegiatan Pelayanan Kepegawaian

- Indikator kegiatan jumlah Blangko LP2P pegawai, pengadaan surat-surat Administrasi Kepegawaian dan Blangko Adminstrasi Kepegawaian sebanyak 8.650 orang dengan anggaran

sebesar Rp. 50.210.000,- dengan realisasi capaian target indicator ketepatan sebanyak lp2p= 1.000. orang

- Rekomendasi tunjangan suami / istri = 75 orang
- Rekomendasi tunjangan anak = 162 orang
- Rekomendasi taperum-PNS = 17 orang
- Laporan Perkawinan = 52 orang
- Rekomendasi ijin cuti staf = 63 orang
- Rekomendasi ijin cuti pejabat = 82 orang
- Pengajuan karpeg = 220 orang
- Pengajuan karis = 181 orang
- Pengajuan Karsu = 197 orang
- Lp2p = 6.028 orang
- dengan realisasi capaian target indicator ketepatan sebanyak 7.120 orang Proporsi capaian kegiatan berdasarkan capaian kegiatan dibanding target kegiatan sebesar $7.077/8650 \times 100 = 81 \%$ Karena pada tahun 2017 adanya pelimpahan PNS Daerah ke propinsi.

2.2. Analisis Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun.

Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun sebagai lembaga penyelenggara pengelola kepegawaian, berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan sistem manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme ASN sesuai dengan visi misi Bapak Bupati Madiun terpilih yaitu **“Terwujudnya Kabupaten Madiun Aman, Mandiri, Sejahtera Dan Berakhlak”** dengan sasaran Meningkatkan kualitas dan kuantitas Aparatus Sipil Negara (ASN) Pemerintah daerah dan dituangkan dalam Renstra “terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Profesional” dan kualitas pelayanan publik sehingga tercipta swakelola pemerintahan yang baik (good government). Amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesionalisme, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari

praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun melaksanakan program kerja strategis 5 (lima) tahunan sebagai strategi dan kebijakan yang ditetapkan dalam *core strategy* dan *core policy* dan diwujudkan dalam beberapa program. Program yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun adalah merupakan strategi untuk peningkatan pengelolaan manajemen kepegawaian yang handal dan profesional. Strategi berupa pelaksanaan program dapat dikatakan berhasil jika implementasi program tersebut sesuai dengan visi dan misi yang diemban. Sehingga adanya keterkaitan antara program Badan Kepegawaian daerah, kabupaten Madiun dengan program tingkat Kabupaten Madiun.

Sebagai penyelenggaraan urusan pengelolaan kepegawaian menyadari bahwa perwujudan profesionalisme dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil bukan hal yang mudah serta menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah, semata selaku institusi pemerintah daerah, namun demikian mengingat Badan Kepegawaian Daerah, sebagai lembaga pemerintah yang mempunyai peran terdepan dalam mengemban amanat pemerintah untuk menyelenggarakan manajemen kepegawaian, maka Badan Kepegawaian Daerah, mempunyai kewajiban mengaktualisasikan perannya kedepan dalam langkah nyata sesuai kompetensi intinya di bidang kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai Peraturan Bupati Nomor 56 Tahun 2016, Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun didukung ketersediaan dan kemampuan sumberdaya aparatur, sarana prasarana, pengelolaan anggaran program dan kegiatan, bertugas melaksanakan kewenangan daerah di bidang manajemen Kepegawaian dan bertanggung jawab untuk melaksanakan kewenangan daerah di bidang pengelolaan manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Madiun.

Selama pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun mengalami peningkatan kinerja di beberapa indikator

yang memperlihatkan adanya peningkatan kualitas penyelenggaraan manajemen kepegawaian meliputi:

1. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan rekrutmen Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara yang transparan dengan menggunakan Sistem CAT (Computer Assisted Test) dengan pendaftaran On line kepada panselnas yang menghasilnya Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan berkompeten.
2. Meningkatnya kuantitas dan kualitas penyelenggaraan Diklat Aparatur baik diklat teknis maupun diklat Fungsional yang berdampak pada meningkatnya kompetensi aparatur.
3. Meningkatnya kualitas koordinasi dengan SKPD dalam perumusan perencanaan kebutuhan diklat;
4. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dengan diserahkannya SK Pensiun dan SK Kenaikan pangkat tepat waktu.
5. Meningkatnya kelancaran proses sidang Baperjakat dengan menggunakan E-Baperjakat yang dapat mengakses semua profil Pegawai Kabupaten Madiun.
6. Meningkatnya pengelolaan data base pegawai dengan menggunakan data base elektronik yang menjamin kecepatan akses pencarian data pegawai dan keamanan data pegawai.
7. Presensi pegawai menggunakan presensi Sidik jari / pinjer print di 55 SKPD untuk meningkatkan disiplin pegawai dengan menjamin kepastian Pegawai Negeri Sipil untuk mematuhi ketentuan masuk kerja dan mematuhi ketentuan jam kerja.
8. Mengadakan test uji kompetensi kepada pegawai Negeri Sipil Yang Mutasi Masuk ke Pemerintah Kabupaten Madiun.
9. Melaksanakan verifikasi E-PUPNS level dua seluruh pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Madiun.
10. Mengadakan assesment pejabat eselon 2 lingkup Pemerintah Kabupaten Madiun.
11. Mengadakan Seleksi Terbuka untuk pengisian jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Walaupun ada peningkatan kualitas penyelenggaraan manajemen kepegawaian tetapi masih terdapat permasalahan yang perlu mendapatkan penanganan secara serius antara lain:

1. Pejabat struktural dari pejabat eselon II sampai dengan eselon IV masih banyak yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan sesuai jenjang eselonnya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan alokasi anggaran diklat Kepemimpinan.
2. Adanya kebijakan dari pemerintah pusat bahwa dalam penyelenggaraan kediklatan harus dilaksanakan di gedung Diklat dengan adanya kebijakan tersebut BKD telah meningkatkan rehabilitasi Gedung Exs BPKAD lama untuk di gunakan sebagai gedung Diklat Kabupaten Madiun yang tahun ini digunakan Diklat Pim IV yang akan dilaksanakan tanggal 15 Pebruari 2019 yang fasilitas kebutuhan sarana dan prasarana dalam perbaikan
3. Belum adanya penamaan jabatan fungsional pegawai secara menyeluruh sehingga dalam penempatan pegawai belum sesuai bidang tugasnya dengan kompetensi dan kualifikasinya.
4. Masih kurangnya SDM yang memiliki skill dan kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya;
5. Belum optimalnya dukungan alokasi anggaran untuk pengembangan SDM.

Dalam perkembangan BKD, Diklat kedepan, dengan mengoptimalkan pemanfaatan potensi yang dimiliki diharapkan mampu mewujudkan manajemen kepegawaian yang handal menuju terciptanya Sumber Daya Manusia yang handal dan sejahtera. Berikut ini Tabel mengenai pencapaian kinerja pelayanan SKPD berdasarkan indikator kinerja yang dituangkan dalam Rencana Strategis SKPD dan Indikator Kinerja Utama :

Tabel 2.2
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target SPM	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Jumlah formasi CPNS yang dibutuhkan		238		500	238	350	360	360	0	238	0	0	349
2	Jumlah Anjab dan ABK pegawai menjadi kebutuha pegawai		7200		7257	7257	7257	7257	7257	7257	7257	7257	7.678	7.257
3	Jumlah Calon Praja STPDN yg lulus seleksi		2		2	2	2	2	2	5	2	0	2	2
4	Prosentase pejabat struktural yang sudah mengikuti diklat kepemimpinan		58		80	58	64	70	75	58	58	74,64	72.93	46
5	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat/bintek/worshop dll		194		55	194	50	120	130	50	239	330	360	117
6	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat Jabatan Fungsional		80		0	80	40	80	40	0	80	45	172	60
7	Jumlah CPNS yang mengikuti Orientasi CPNS		200		0	200	300	300	300	0	199	0	0	0
8	Jumlah CPNS yang mengikuti Diklat Prajabatan		200		0	200	250	360	360	0	194	230	26	0
9	Prosentase Jabatan struktural yang terisi		83		82	83	84	85	86	86	84,70	88,59	85,49	76,7
10	Jumlah pegawai yang naik pangkat		2.000		2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	1.267	2.804	2.304	797	1102
11	Jumlah pegawai yang mendapatkan Satya Lancana		275		350	275	275	300	300	336	164	344	424	459
12	Jumlah penanganan kasus pelanggaran disiplin pegawai		25		25	25	20	19	18	20	9	5	10	10
13	Jumlah pegawai yang mendapatkan SK Pensiun		312		300	312	300	350	350	296	189	158	369	363
14	Jumlah Data base PNS yang di up date		5.500		9.781	5.500	5.500	5.500	5.500	9.542	5.203	3.858	7.678	7.257
15	Jumlah pegawai yang lapor LP2P		7.000		8.000	7.000	7.000	7.000	7.000	5.427	6.041	5.000	6.028	6.028
16	Jumlah Evaluasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai danAsistensi Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai		7.200		9.781	9.339	9.602	9.599	9.603	9.542	9.676	9.422	7.678	7.257

2.3. Isu Penting Penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun.

Isu penting bidang kepegawaian yang mengemuka sampai saat ini adalah masyarakat memandang bahwa sebagian besar pegawai negeri ditengarai masih tidak kompeten dalam menangani tugas dan fungsinya terutama dalam pelayanan publik. PNS yang ada tidak berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan tugas-tugas jabatan yang diduduki, PNS yang tidak diberdayakan secara optimal dan PNS tidak profesional. Persepsi masyarakat terhadap kondisi tersebut wajar mengingat PNS sampai dengan saat ini belum dibina dengan sistem manajemen yang dapat mewujudkan PNS yang profesional di bidang tugasnya masing-masing. Untuk dapat mewujudkan PNS yang profesional sesuai harapan masyarakat Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tujuan, sasaran, strategis dan kebijakan yang telah dituangkan dalam renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun.

Kebijaksanaan, program, dan kegiatan pembangunan yang bersifat makro telah dirumuskan dengan mendasarkan diri pada Rencana Strategis Kabupaten Madiun Tahun 2018-2019. Sedangkan kebijakan dalam konteks organisasional Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun dirumuskan melalui Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun yang tidak terlepas dari Renstra Kabupaten Madiun. Adapun strategi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Madiun untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran adalah sebagai berikut :

1. Menyusun kebutuhan pegawai berdasarkan analisa jabatan dan Analisa Beban Kerja.;
2. Menyelenggarakan diklat kepemimpinan, diklat teknis dan diklat fungsional;
3. Melaksanakan analisa dan evaluasi jabatan;
4. Menyiapkan PNS untuk menduduki jabatan sesuai kompetensinya;
5. Menempatkan PNS kedalam jabatan sesuai kualifikasi jabatan
6. Mengirimkan peserta untuk tugas belajar;
7. Memproses ijin belajar pegawai;
8. Melaksanakan pembinaan pegawai;
9. Menyediakan dan perbaiki sarana dan prasarana;
10. Perencanaan dan pengkajian prosedur administrasi pelayanan kepegawaian.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN KEGIATAN

3.1. Telaahan Terhadap Kebijakan Nasional

Setiap daerah harus mampu menyusun perencanaan pembangunan daerah secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), ayat (2) Pasal 2, dengan jenjang perencanaan yaitu perencanaan jangka panjang, perencanaan jangka menengah, maupun perencanaan tahunan. Untuk itu, setiap kabupaten/kota harus menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah, dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD).

Sementara itu, sesuai dengan pasal 7 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 setiap SKPD juga diwajibkan untuk membuat dan memiliki Renja-SKPD, yang disusun dengan berpedoman kepada Renstra-SKPD dan mengacu kepada RKPD, memuat kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah daerah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

Partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan sangatlah penting untuk mewujudkan pembangunan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat.

Penyusunan perencanaan pembangunan daerah dimaksudkan untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan. Dimana satuan kerja perangkat daerah menyusun perencanaan berdasarkan pagu indikatif dan perencanaan yang disusun, merupakan hasil dari proses perencanaan yang telah memadukan proses politik, proses teknokratik, proses partisipatif dan proses *bottom up* dan *top down*.

Keterpaduan proses perencanaan ini diharapkan akan lebih banyak dapat menampung aspirasi masyarakat sehingga penyelenggaraan pembangunan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Mekanisme Musrenbang sebagai saluran

formal bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan pembangunan. Untuk dapat mendukung kondisi yang diinginkan, kemampuan teknis perencanaan perlu ditingkatkan, sehingga dapat mendorong berkembangnya aspirasi masyarakat dan mengusulkannya dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang memang benar-benar dibutuhkan untuk membawa kearah yang lebih baik lagi, bukan kegiatan kegiatan yang diinginkan seperti kebanyakan usulan selama ini.

Kondisi tersebut diatas perlu didukung semua SKPD yang bertugas membantu Kepala Daerah dalam Perencanaan Pembangunan Daerah. Untuk itu kualitas aparatur, sikap aparatur sangatlah menentukan dalam mewujudkan *good governance*.

3.2. Tujuan Dan Sasaran Renja Badan Kepegawaian Daerah

Berdasarkan visi dan misi Kabupaten Madiun, maka tujuan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun dari penjabaran misi, adalah :

- Misi 2 Kabupaten Madiun: “Mewujudkan Aparatur Pemerintah yang Profesional untuk Meningkatkan Pelayanan Publik”
- Sasaran Misi 2 Badan Kepegawaian Daerah: “Meningkatnya Kualitas dan Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Daerah”
- Indikator Sasaran: Indeks Profesionalitas ASN
- PermenPan-RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN: 1. Kualifikasi; 2. Kompetensi; 3. Kinerja; 4. Disiplin.

3.3. Program Dan Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah, Tahun 2018.

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh OPD atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan daerah.

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa OPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia,) barang modal termasuk peralatan

dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa.

Pada Tahun 2018, Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun akan menjalankan program dan kegiatan sebagai berikut:

1. PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
 - a. Penyediaan Jasa Komunikasi, sumber Daya Air dan Listrik
 - b. Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor
 - c. Penyediaan Jasa Alat Tulis Kantor
 - d. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan.
 - e. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - f. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - g. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan dan Peraturan Perundang-Undangan
 - h. Penyediaan Makanan dan Minuman.
 - i. Rapat-Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah.
 - j. Rapat-Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Dalam Daerah.
 - k. Penyediaan Jasa Pengamanan
 - l. Penyediaan Jasa Pelayanan Publik
 - m. Penyediaan Jasa Penunjang SKPD
 - n. Penyediaan Jasa Publikasi

2. PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR
 - a. Pemeliharaan Rutin/Berkala Gedung Kantor.
 - b. Pemeliharaan Rutin/Berkala kendaraan Dinas /Operasional
 - c. Pemeliharaan Rutin / Berkala Alat Kantor Pendukung(Komputer ,Printer, AC dan Mesin Tik)

3. PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN DAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN
 - a. Penyusunan laporan capaian kinerja dan iktisar realisasi kinerja SKPD
4. PROGRAM PENYUSUNAN, PENETAPAN, KEBUTUHAN DAN PENGADAAN SERTA PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMPETENSI PEGAWAI
 - a. Penyusunan, Penetapan Kebutuhan dan Pengadaan Pegawai ASN;
 - b. Pengembangan Kompetensi ASN;
 - c. Pendidikan Karakter Dasar ASN Menuju Birokrasi Pancasila
 - d. Penyelenggaraan Diklat dan Tugas Belajar.
5. PROGRAM MUTASI PEGAWAI
 - a. Kenaikan Pangkat dan Perpindahan Pegawai
 - b. Promosi dan Mutasi Jabatan PNS
6. PROGRAM PEMBINAAN, DATA, DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI
 - a. Pemberian penghargaan bagi PNS berprestasi;
 - b. Pembinaan dan penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS;
 - c. Pengelolaan Data dan Layanan Kepegawaian;
 - d. Administrasi pensiun dan kegiatan Pelepasan ASN purna bakti.

Rumusan Program dan kegiatan Tahun 2019 Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun sebagaimana tersusun sebagaimana table berikut :

BAB IV PENUTUP

Rencana kerja tahunan merupakan terjemahan dan operasional yang tercantum dalam program dan kegiatan BKD yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan strategis jangka menengah yang tercantum dan Rencana Strategis BKD. Rencana Kerja dibuat terkait dengan visi dan misi organisasi untuk memenuhi target kinerja dari program dan kegiatan BKD.

Penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2019 ini juga merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban atas program kerja Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Madiun Tahun 2019 dan sebagai pengukur rencana capaian kinerja organisasi yang akan dilaksanakan baik secara tim, individu maupun institusi organisasi selama 1 (satu) tahun ke depan. Disamping itu, untuk lebih meningkatkan aktivitas dan kreatifitas aparatur dalam pelaksanaan disiplin dan loyalitas yang tinggi demi mengemban visi dan misi organisasi untuk menuju aparatur pemerintah yang profesional, bersih dan berwibawa sebagai pelayan masyarakat yang baik.

Madiun, Januari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH,
KABUPATEN MADIUN

ENDANG SETYOWATI, S.H.M.M

Pembina Utama Muda

NIP. 19620223198303 2 018