

PEMERINTAH KOTA TEGAL
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
JL. KI GEDE SEBAYU NO. 4 TEGAL TELP.(0283)
TEGAL 52123

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TEGAL

NOMOR 50 /2014

TENTANG

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN
RENCANA STRATEGIS SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TEGAL TAHUN 2014

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TEGAL

Menimbang : a. bahwa agar program perencanaan pembang
kegiatan penyusunan Rencana Strategis Satuan K
Daerah berjalan dengan tertib, dan untuk itu Tim
Penyusun Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat
Kepegawaian Daerah Kota Tegal Tahun 2014

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana diada
a, perlu menetapkan keputusan Kepala Badan Kepegawaian
Kota Tegal

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang
daerah Kota Besar dalam Lingkungan Propi
Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yog

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang P
Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propi
Barat;

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang-
Undang Nomor 16 dan 17 tahun 1950 membentuk
Besar dan Kota Kecil di Jawa (Lembaran I
Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambaha
Republik Indonesia Nomor 551);

4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 tentang Perenc
Perencanaan Nasional (Lembaran Negara Republik I
2004 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Re
Nomor 244;

5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Per
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004
Tambahan Lembaran Negara Republik Indo
sebagaimana telah beberapa kali diubah te
Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pe
Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang F
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004
Tambahan Lembaran Negara Republik Indones

6. Undan

6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Indonesia Nomor 5234);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1986 tentang Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3321);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2007 tentang Wilayah Kota Tegal dan Kabupaten Brebes dan Kecamatan Muara Sungai Kaligangsa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 48, Tambahan Lembaran Indonesia Nomor 4713);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4817);
10. Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal Nomor 1988 tentang Perubahan Batas dan Luas Wilayah Tingkat II Tegal (Lembaran Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal Nomor 4);
11. Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 4 Tahun 2008 tentang Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kota Tegal Tahun 2008 Nomor 4);
12. Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 16 Tahun 2008 tentang Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Tegal Tahun 2008 Nomor 16);
13. Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pembangunan Jangka Panjang Daerah (Lembaran Daerah Kota Tegal Tahun 2008 Nomor 18);
14. Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 6 Tahun 2013 tentang Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Tegal (Lembaran Daerah Kota Tegal Tahun 2013 Nomor 6);
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 13, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4500);

- 16 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2008 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2008 tentang Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- 17 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2007 tentang Peraturan Daerah Kota Tegal Provinsi Jawa Tengah;
- 18 Peraturan Wali Kota Tegal Nomor 1 Tahun 2009 tentang Produk Hukum Daerah Kota Tegal (Berita Daerah Kota Tegal Tahun 2009 Nomor 1);
- 19 Peraturan Walikota Tegal Nomor 33 Tahun 2014 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Tegal Tahun 2014 (Berita Daerah Kota Tegal Tahun 2014 Nomor 1);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Menentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal Tahun 2014-2019 dengan susunan anggota sebagaimana terdapat dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Tugas Tim Penyusun Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal Tahun 2014-2019 dengan susunan anggota sebagaimana dimaksud dalam Kesatu Keputusan ini.

1. Ketua : mengkoordinir anggota tim, memberikan arahan dan koreksi teknis terhadap capaian pelaksanaan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal Tahun 2014-2019.

2. Sekretaris : membantu Ketua dalam urusan administrasi, penyusunan arahan dan dan koreksi teknis terhadap pelaksanaan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal Tahun 2014-2019.

3. Anggota : 1) melaksanakan rekonsiliasi data kepegawaian Daerah Kota Tegal untuk penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal Tahun 2014-2019;

2) menyiapkan data dukung guna penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal Tahun 2014-2019;

3) Merumuskan

3) merumuskan, menyusun Rencana Satuan Kerja Perangkat Daerah Kepegawaian Daerah Kota Tegal Tahun 2019 dan sinkronisasikan dengan Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Tegal Tahun 2014

4) dalam melaksanakan tugas tersebut harus berpedoman pada peraturan dan undang-undang yang berlaku, laporan dan jawaban kepada Tim Penyusun

KETIGA : Semua biaya yang timbul sebagai akibat dari pelaksanaan Peraturan Daerah ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Tegal Tahun Anggaran 2014.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal

Ditetapkan di Tegal
Pada tanggal 14 September 2014

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA TEGAL

Drs. IRKAR YUSWAN APENDI, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 19660213 199003 1 001

Tembusan :

1. Sekretaris Daerah Kota Tegal;
2. Arsip

LAMPIRAN KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TEGAL
NOMOR :
TANGGAL SEPTEMBER 2014

SUSUNAN KEANGGOTAAN DAN PENYUSUN
RENCANA STRATEGIS SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TEGAL TAHUN 2014

NO	JABATAN DALAM DINAS	KEDUDUKAN DALAM TIM	KETERANGAN
1.	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal	Ketua	
2.	Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal	Sekretaris	
3.	Kepala Bidang Pengembangan Badan Kepegawaian Daerah	Anggota	
4.	Kepala Bidang Mutasi dan Kewirausahaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal	Anggota	
5.	Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal	Anggota	
6.	Kepala Sub Bagian Program Badan Kepegawaian Daerah	Anggota	
7.	Kepala Sub Bagian Informasi dan Dokumentasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal	Anggota	
8.	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Daerah Kota Tegal	Anggota	
9.	Kepala Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal	Anggota	
10.	Kepala sub Bidang Perencanaan dan Pengangkatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal	Anggota	
11.	Kepala Sub Bidang Mutasi dan Kewirausahaan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal	Anggota	
12.	Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal	Anggota	
13.	4 orang staf Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal	Anggota	1.Dyah Lestari, SE 2.Ajeng Wilutantri, S 3.Adayat, A.Md 4.Abdul Wahid, A.Md

Ditetapkan di Tegal
Pada tanggal 3 September 2014

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA TEGAL

Drs. IRKAR YUSWAN APENDI, MM
Pembina Tingkat I
NIP. 19660213 199003 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Kepegawaian Daerah adalah suatu sistem dan proses dalam peraturan perundang-undangan sekurang-kurangnya meliputi perencanaan, pengadaan, pengangkatan, penempatan, penggajian, pembinaan dan pengembangan. Demikian kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi dalam pemerintahan nasional.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai lembaga penyelenggara manajemen kepegawaian daerah berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan sistem manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien yang mampu mendorong peningkatan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan mendukung daya saing lingkungan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Untuk mewujudkan hal tersebut, maka BKD menyusun Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2014-2019 sesuai dengan tugas dan fungsi SKPD dan kepedaerajaan. Rencana Strategis atau disingkat Renstra SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun.

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Kepegawaian Daerah Kota Tangerang tahun 2014-2019 sebagai berikut :

1. Undang-Undang No 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang 12 Tahun 2005;
3. Undang-Undang No 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah;
4. Undang-Undang No 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025;
5. Peraturan Pemerintah No 38 Tahun 2007 tentang Peraturan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah dan Pemerintahan Kabupaten/Kota;
6. Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Daerah;
7. Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 2008 tentang Tahap, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan Daerah;
8. Permendagri No 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007;
9. Permendagri No 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
10. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Jawa Tengah Tahun 2005-2025;
11. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 4 Tahun 2003 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2003-2008;
12. Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal Nomor 1 Tahun 2007 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal dan Memberlakukan Semua Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal di Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Tegal;
13. Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 4 Tahun 2008 tentang Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Tegal;
14. Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 5 Tahun 2008 tentang Peraturan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Kota Tegal;

15. Peraturan Daerah Kota Tegal No. 200812 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan dan Perbaikan Kota Tegal;

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud

Renstra ini disusun dengan maksud untuk memberikan arah sekaligus menjadi acuan bagi Badan Kepegawaian dalam mewujudkan cita-tujuan pembangunan daerah yang selaras dengan tujuan nasional sesuai dengan visi, misi, dan kebijakan daerah yang telah disepakati bersama. Semua yang dilakukan oleh segenap komponen pelaku pembangunan harus lebih efektif, efisien, terpadu, berkesinambungan dan selaras satu dengan lainnya dalam satu kesatuan.

1.3.2 Tujuan

Tujuan disusunnya Renstra Badan Kepegawaian Daerah adalah untuk memberikan pedoman bagi penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah. Renja BKD ini merupakan dokumen tahunan yang memuat strategi, arah kebijakan, program, dan pendanaan insani. Renja juga disusun sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan, pengawasan dan juga pengendalian Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal.

1.4 Sistematika Penulisan

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal disusun dengan sistematika sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini memuat latar belakang yang memuat potensi dan permasalahan lingkup kepegawaian yang memerlukan rencana strategis. Selain itu dimuat pula tujuan dan landasan hukum penyusunan Renstra.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN SKPD

Bab ini memuat tugas dan fungsi dari bidang kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal. Bab ini memuat Standar Pelayanan Minimal dan hasil kinerja bidang. Selain itu memuat

menampilkan capaian kinerja juga disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal proyeksi ke depan.

BAB III ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI
Bab ini mengungkapkan identifikasi isu-isu berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal sebagai isu strategis lingkup kepegawaian secara umum dan kepegawaian berkaitan dengan perencanaan, pengembangan, mutasi, pembinaan, kesejahteraan dan pegawai yang dihadapi dalam pola kendala, peluang dan prioritas.

BAB IV ISI, MISI, TUJUAN, SASARAN, STRATEGI DAN KEBI.
Dalam Bab ini dimuat rumusan Visi Badan Kepegawaian Tegal serta pernyataan Misi dalam Visi yang tercantum. Selanjutnya untuk lebih mengoperasionalkan Visi yang dimuat tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan yang menentukan bentuk program dan kegiatan yang bertujuan dimaksud.

BAB V RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KELOMPOK SASARAN, DAN PENDANAAN INDIKATIF
Dalam Bab ini memuat penjabaran prioritas dan kegiatan beserta indikasi pendanaan dan sumbernya lima tahun dan tahunan.

BAB VI INDIKATOR KINERJA SKPD YANG MENGACU PADA T SASARAN RPJMD
Bab ini memuat indikator kinerja Badan Kepegawaian Tegal yang merupakan refleksi capaian kinerja dari program yang sudah direncanakan dan terukur.

BAB VII PENUTUP
Bab ini memuat kaidah pelaksanaan yang antara lain bahwa Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal pedoman dalam penyusunan rencana kerja dan penguatan stakeholder dalam pelaksanaan rencana kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal. Selain itu evaluasi dan laporan pelaksanaan atas kinerja tahunan tahunan serta ekspektasi Kepala Badan Kepegawaian Tegal.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN SKPD

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, disebutkan bahwa lembaga yang berbentuk badan, kantor maupun rumah sakit merupakan tugas kepala daerah dan bertugas melaksanakan penyusunan kebijakan daerah yang bersifat spesifik.

Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah tersebut di atas maka Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 12 Tahun 2008 tentang Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Tegal.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 12 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kota Tegal, disebutkan bahwa pemerintahan daerah mengatur urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya berdasarkan eksterinalitas, akuntabilitas dan efisiensi. Salah satu urusan yang harus ditangani oleh Pemerintah Kota Tegal adalah pemerintahan umum, administrasi keuangan daerah, pelayanan kepegawaian dan persandian.

Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur pendukung yang dipimpin oleh seorang kepala badan, berkedudukan dan bertanggung jawab kepada walikota melalui sekretaris daerah. Badan Kepegawaian Daerah bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang manajemen kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sesuai dengan Peraturan Walikota Tegal Nomor 30 tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu, disebutkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian.

Sedangkan dalam menyelenggarakan tugas tersebut Badan Daerah menyelenggarakan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kepegawaian :

1. pembinaan, fasilitasi dan pelaksanaan tugas di bidang pengembangan pegawai, mutasi, umum kepegawaian, pengolahan data PNS lingkup Kota Tegal;
2. pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian daerah;
3. pelaksanaan kesekretariatan badan;
4. pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai tugas Kepala Badan Kepegawaian Daerah memimpin pelaksanaan fungsi sebagaimana di atas. Sedangkan unsur yang lain melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

1. Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah :

Tugas Pokok Melaksanakan tugas penyiapan perumusan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi pelaksanaan di bidang program, keuangan dan kepegawaian.

Fungsi

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu dan pelaksanaan di bidang program.
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu administrasi dan pelaksanaan di bidang keuangan.
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu administrasi dan pelaksanaan di bidang umum dan kepegawaian.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian sesuai tugas dan fungsi.

2. Kepala Bidang Pengembangan Pegawai :

Tugas Pokok Melaksanakan perencanaan, pengangkatan, dan pelatihan pegawai.

Fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pelaksanaan di bidang perencanaan pegawai.
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pelaksanaan pengangkatan pegawai.

- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pe pelaksanaan di bidang pendidikan dan pelatihan.
 - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh K Kepegawaian sesuai tugas dan fungsi.
3. Kepala Bidang Mutasi dan Kepangkatan
- Tugas Pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijaka pelaksanaan di bidang mutasi dan kepangkatan
- Fungsi :
- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pe pelaksanaan di mutasi pegawai.
 - b. Penyiapan b perumusan kebijakan teknis pembina pelaksanaan dibidang kepangkatan pegawai.
 - c. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh K Kepegawaian sesuai tugas dan fungsi.
4. Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan :
- Tugas Pokok melaksanakan perumusan kebijakan tekn pelaksanaan di bidang Pembinaan dan Keseja
- Fungsi :
- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pe pelaksanaan di bidang Pembinaan Pegawai;
 - b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pe pelaksanaan bidang Kesejahteraan Pegawai.
 - c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pe pelaksanaan bidang Pemberhentian Pegawai.
 - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh K Kepegawaian sesuai tugas dan fungsi.

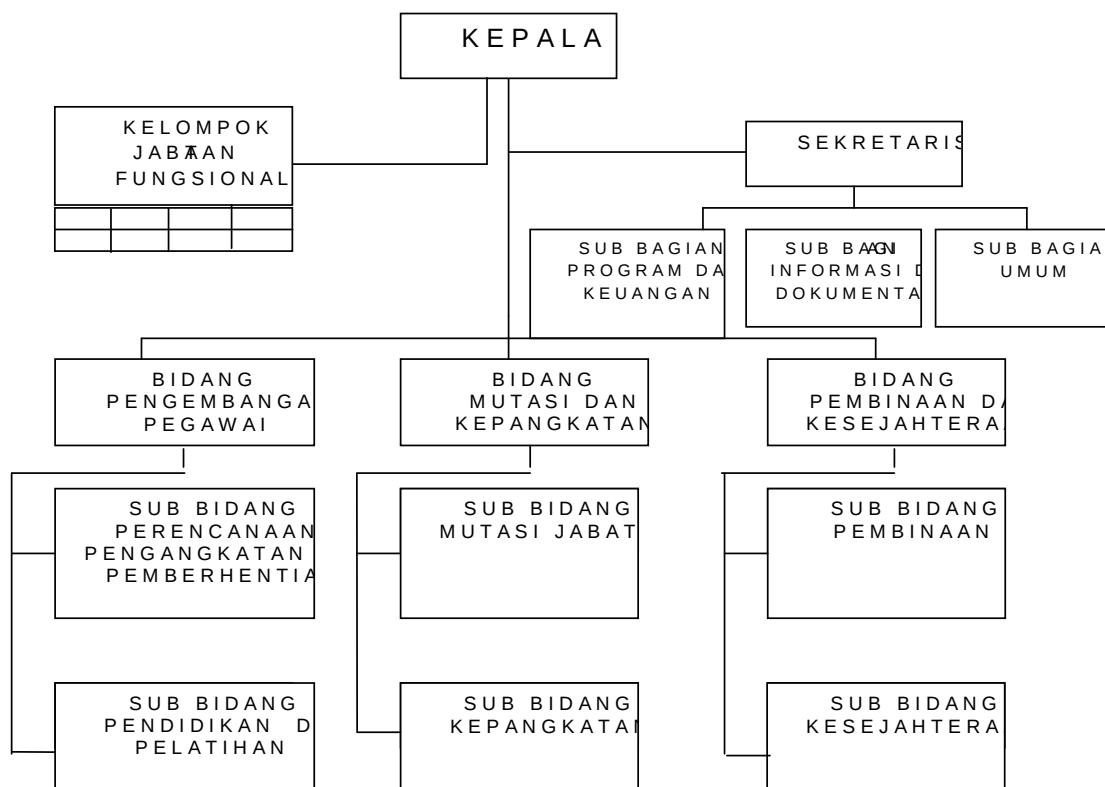
STRUKTUR ORGANISASI

Stuktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal

- a. Kepala Badan (eselon II.b)
- b. Sekretaris (eselon III.a) yang membawahi 3 (tiga) su
 - Sub Bagian Program dan Keuangan (eselon IV.a) ;
 - Sub Bagian Inf dan Dokumentasi (eselon IV.a);
 - Sub Bagian Umum (eselon IV.a).
- c. Bidang Pengembangan Pegawai (eselon III.b), membaw
 Bidang yaitu :
 - Sub Bidang Perencanaan dan Pengangkatan (eselon IV.
 - Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan (eselon IV.a)

- d. Bidang Mutasi dan Kepangkatan (eselon III.b), membaw
Bidang yaitu :
- Sub Bidang Mutasi Jabatan (eselon IV.a);
 - Sub Bidang Kepangkatan (eselon IV.a).
- e. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan (eselon III.b), m
Sub Bidang yaitu :
- Sub Bidang Pembinaan (eselon IV.a) ;
 - Sub Bidang Kesejahteraan (eselon IV.a)
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.
- Arsiparis dan Analis Kepegawaian

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota T

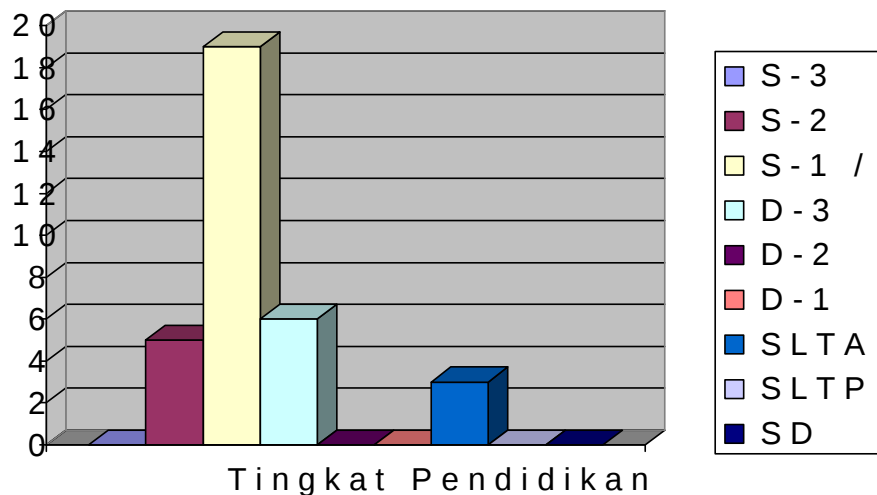


2.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian

Dalam menjalankan roda organisasinya, Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal ditunjang dengan sumber daya (sumber daya) manusia sejumlah orang yang terdiri dari unsur-unsur komposisi pegawai menurut pendidikan dapat dilihat sebagai berikut :

TABEL DAN GRAFIK II.1
JUMLAH PEGAWAI BKD KOTA TEGAL
BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH
1	S-3	-
2	S-2	5
3	S-1 / -DV	19
4	Sarjana Muda / D	6
5	D-2	-
6	D-1	-
7	SLTA	3
8	SLTP	-
9	SD	-
JUMLAH		32

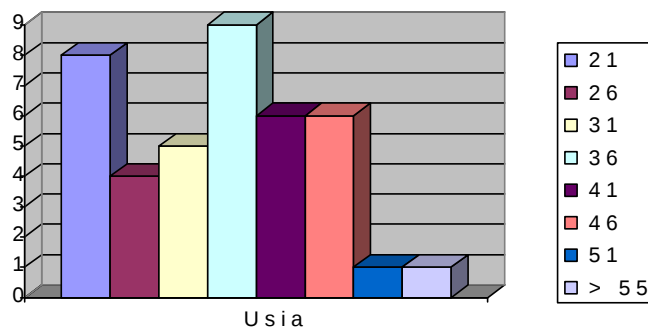


Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa sumber daya manusia Badan Kepegawaian Daerah mayoritas berpendidikan Sarjana Muda (S-1) sejumlah 19 orang atau 59% dari total jumlah pegawai. Sebanyak 19 % berpendidikan sarjana muda. Sisanya sejumlah 4 orang berpendidikan S2 dan 9% atau 3 orang berpendidikan SLTA. Kondisi pegawai yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan diharapkan menjadi daya dukung bagi organisasi. Dengan demikian pegawai memiliki kemampuan untuk mengeluarkan pendapat dan pemikiran yang

akan mempermudah proses pemecahan masalah yang Kepegawaian Daerah.

TABEL DAN GRAFIK II.2
SUSUNAN PEGAWAI BKD BERDASARKAN USIA

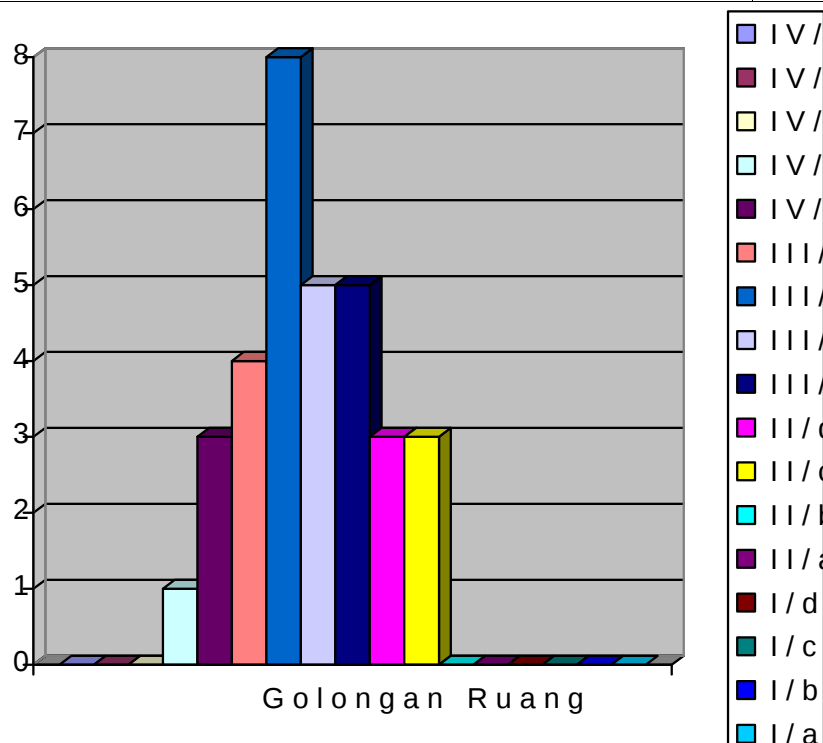
NO	USIA	JUMLAH
1	21 25	8
2	26 30	4
3	31 35	5
4	36 40	9
5	41 45	6
6	46 50	6
7	51 55	1
8	> 55	1
	JUMLAH	32



Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa secara umum masih berusia muda dalam masa produktif untuk bekerja berdasarkan pada data bahwa 30 orang atau 94% berusia. Sedangkan 2 orang atau 6% berusia diatas 50 tahun. Meskipun hal ini merupakan faktor pendorong bagi peningkatan kuantitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah. Faktor usia mengingat intensitas dan volume pekerjaan pada Badan K yang relatif tinggi.

TABEL DAN GRAFIK II.3
SUSUNAN PEGAWAI BKD KOTA TEGAL
BERDASARKAN PANGKAT/ GOL. RUANG

NO	PANGKAT	GOL. RUANG	JUMLAH
1	Pembina Utama	IV/e	-
2	Pembina Utama Madya	IV/d	-
3	Pembina Utama Muda	IV/c	-
4	Pembina Tingkat I	IV/b	1
5	Pembina	IV/a	3
6	Penata Tk. I	III/d	4
7	Penata	III/c	8
8	Penata Muda Tk. I	III/b	5
9	Penata Muda	III/a	5
10	Pengatur Tk. I	II/d	3
11	Pengatur	II/c	3
12	Pengatur Muda Tk. I	II/b	-
13	Pengatur Muda	II/a	-
14	Juru Tk. I	I/d	-
15	Juru	I/c	-
16	Juru Muda Tk. I	I/b	-
17	Juru Muda	I/a	-
JUMLAH			32



Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pangkat / golongan ruang Penata Muda (III/a) ke atas sebesar 81%. Sedangkan pegawai yang memiliki pangkat/ golongan Tingkat I (II/d) ke bawah sebesar 19%. Dengan kondisi ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian mempunyai kematangan pola tindak dan pola pikir yang kemampuan dan pengalamannya dalam bekerja.

Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi tidak hanya terletak pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada. Sesuai dengan prinsip dan dasar manajemen organisasi kunci keberhasilan suatu organisasi adalah Money, Man, Material, Methode, Machine dan Market.

- Sesuai dengan prinsip dasar organisasi Badan Kepegawaian Tegal dalam pelaksanaan tugasnya didukung sarana dan prasarana sebagai berikut :
- **Man** atau sumber daya manusia yang ada di BKD sudah terdistribusikan dengan baik dan merata ;
 - **Money** atau pendanaan, sangat baik karena pendanaan dana yang berasal dari APBD Kota Tegal ;
 - **Method** atau sistem kerja yang dikembangkan baik internal organisasi, semaksimal mungkin menjadi daya dorong kinerja ;
 - **Material** atau bahan, adalah segala sesuatu yang standar dan prosedur yang ditetapkan sebagai dasar dalam pelaksanaan tugas ;
 - **Market** atau sasaran, dapat diartikan sebagai ruang lingkup subyek dan obyek, dalam hal ini adalah PNS di lingkungan Tegal ;
 - **Machine** atau peralatan, adalah sarana dan prasarana kerja yang mendukung tugas pokok dan fungsi rutin.

DAFTAR PERALATAN DAN MESIN Per 31 Desember 2013

No.	Jenis Bara Nama Bara	Nomor/ Kode			Ukura Bahar Peng ng Ha Persi	Jenis/Mod rk/y/be/ Alamat/ Lokasi/ Spesifikasi	Ukura (P&L) NoPo Tgl Sertif t	No Mes No. sertifik Pengara	Tah n Perd ehat	Ruang / Pemak Statu Tanah	Jumla Baran /Luas	Harga Satuan	Jumlah Harga	Kondi (B,K,B B) /Peng naan	Lok si	Ket
		Baang	Regi ter	Akuntar												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Komputer Server	02.06.03.0	1	1.3.2.1					200		1 Uni	Rp. 29,589,5	Rp. 29,589,5	RB	B	
2	Komputer Server	02.06.03.0	2	1.3.2.1		HP			200		1 Uni	Rp.23100,000	Rp. 32,100,0	B	D	SARK
3	Komputer	02.06.03.0	1	1.3.2.1		Pentium			200		1 Uni	Rp. 4,000,00	Rp. 4,000,00	B	E	
4	Komputer A	02.06.03.0	2	1.3.2.1					200		1 Uni	Rp. 11,500,0	Rp. 1,150,00	B	B	koreks atas pencata harga
5	Komputer A	02.06.03.0	3	1.3.2.1					200		1 Uni	Rp. 11,500,0	Rp. 1,150,00	RB	A	
6	Komputer A	02.06.03.0	4	1.3.2.1					200		1 Uni	Rp. 11,500,0	Rp. 1,150,00	B	B	
7	Komputer A	02.06.03.0	5	1.3.2.1					200		1 Uni	Rp. 11,500,0	Rp. 1,150,00	B	D	
8	Komputer A	02.06.03.0	6	1.3.2.1					199		1 Uni	Rp. 3,000,00	Rp. 3,000,00	RB	D	
9	Komputer H	02.06.03.0	7	1.3.2.1					200		1 Uni	Rp. 5,000,00	Rp5,000,000	RB	A	
10	Komputer	02.06.03.0	8	1.3.2.1					200		1 Uni	Rp. 4,950,00	Rp. 4,950,00	RB	D	
11	Komputer	02.06.03.0	9	1.3.2.1		Pentium			200		1 Uni	Rp. 8,900,00	Rp. 8,900,00	B	H	
12	Komputer	02.06.03.0	10	1.3.2.1					200		1 Uni	Rp. 10,359,2	Rp. 10,359,2	B	F	koreks atas pencata harga

No.	Jenis Bara Nama Bara	Nomor/ Kode			Ukura Bahar Penga ng Ha Persi	Jenis/Mod rk/ Type Alamat/ Lokasi/ Spesifikasi	Ukura (P&L) Nopo Tgl Seritif	No Mes No. sertifik Pengara	Tah n Perce ehat	Ruang / Pemak Statu Tanah	Jumla Baran /Luas	Harga Satuan	Jumlah Harga	Kondi (B,K,B) /Peng naan	Lok si	Ket
		Barang	Regi ter	Akuntar												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
13	Komputer	02.06.03.0	11	1.3.2.1		Lenovo			200		1 Uni	Rp. 9,940,00	Rp. 9,940,00	B	F	
14	Komputer	02.06.03.0	12	1.3.2.1		HP			2008		1 Uni	Rp. 7,660,00	Rp. 7,660,00	B	H	Kesalahan Pencata sebelum a dilapork IBM Lenovo
15	Komputer	02.06.03.0	13	1.3.2.1		HP			2008		1 Uni	Rp. 7,660,00	Rp. 7,660,00	B	E	
16	Komputer	02.06.03.0	14	1.3.2.1		HP intel Duo			2008		1 Uni	Rp. 9,850,00	Rp. 9,850,00	B	E	S&K
17	Komputer/	02.06.03.0	15	1.3.2.1		DELL			201		1 Uni	Rp. 8,855,00	Rp. 8,450,00	B	B	
18	Komputer/	02.06.03.0	16	1.3.2.1		Acer Asp			201		1 Uni	Rp. 8,350,00	Rp. 8,350,00	B	B	
19	Komputer/	02.06.03.0	17	1.3.2.11		Acer Asp			201		1 Uni	Rp. 8,350,00	Rp. 8,350,00	B	B	
20	Komputer/	02.06.03.0	18	1.3.2.1		Acer Asp			201		1 Uni	Rp. 8,350,00	Rp. 8,350,00	B	F	
21	Komputer/	02.06.03.0	19	1.3.2.1		Lenovo			201		1 Uni	Rp. 8,542,60	Rp. 8,542,60	B	D	
22	Komputer/	02.06.03.0	20	1.3.2.1		HP			201		1 Uni	Rp. 10,835,0	Rp. 10,835,0	B	H	
23	Note Book	02.06.03.0	1	1.3.2.1		T212			200		1 Uni	Rp. 15,500,0	Rp. 15,500,0	RB	B	
24	Note Boo	02.06.03.0	2	1.3.2.1		Toshiba Satellite			201		1 Uni	Rp. 10,120,0	Rp. 10,120,0	B	F	

No.	Jenis Bara Nama Bara	Nomor/ Kode			Ukura Bahar Peng ng Ha Persi	Jenis/Mod rk/ Type Alamat/ Lokasi/ Spesifikasi	Ukura (P&) NoPo Tgl Sertif t	No Mes No. sertifik Pengara	Tah n Perd ehat	Ruang / Pemak Statu Tanah	Jumla Baran /Luas	Harga Satuan	Jumlah Harga	Kondi (B,K,B B) /Peng naan	Lok si	Ket
		Barang	Regi ter	Akuntar												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
25	Laptop	02.06.03.04	1			Toshiba			2004		1 Uni	Rp. 15,000,00	Rp. 15,000,00	R	B	
26	Laptop	02.06.03.04	2	1.3.2.14		Toshiba			2007		1 Uni	Rp. 16,700,00	Rp. 16,700,00	R	B	
27	Laptop	02.06.03.04	3			SONY / V			2011		1 Uni	Rp. 13,400,00	Rp. 13,400,00	B	B	
28	Printer	02.06.03.04	1	1.3.2.14		HP Deskjet 1000			2001		1 Uni	Rp. 2,058,50	Rp. 2,058,50	RB	D	
29	Printer	02.06.03.04	2	1.3.2.14		EPSON L 2180			2001		1 Uni	Rp. 8,452,50	Rp. 8,452,50	B	E	
30	Printer	02.06.03.04	3	1.3.2.14		EPSON L 2180			2001		1 Uni	Rp. 1,250,00	Rp. 1,250,00	RB	A	
31	Printer	02.06.03.04	4	1.3.2.14		EPSON L 2180			2001		1 Uni	Rp. 7,055,90	Rp. 7,055,90	B	F	
32	Printer	02.06.03.04	5	1.3.2.14		Deskjet 840C					1 Uni	Rp. 1,250,00	Rp. 1,250,00	R	D	
33	Printer	02.06.03.04	6	1.3.2.14		EPSON L 2180			1994		1 Uni	Rp. 1,250,00	Rp. 1,250,00	RB	D	
34	Printer	02.06.03.04	7	1.3.2.8.14		EPSON LX			2001		1 Uni	Rp. 400,000	Rp. 400,000	B	D	
35	Printer	02.06.03.04	8	1.3.2.14		EPSON L 2180			2001		1 Uni	Rp. 7,800,00	Rp. 7,800,00	RB	A	
36	Printer	02.06.03.04	9	1.3.2.14		EPSON L 2180			2001		1 Uni	Rp. 654,900.	Rp. 6,554,900	B	D	

No.	Jenis Bara Nama Bara	Nomor/ Kode			Ukura Bahar Penga ng Ha Persi	Jenis/Mod rk/ Type Alamat/ Lokasi/ Spesifikasi	Ukura (P&L) NoPo Tgl Sertif t	No Mes No. sertifik Pengara	Tah n Perd ehat	Ranga / Pema Statu Tanah	Jumla Baran /Luas	Harga Satuan	Jumlah Harga	Kondi (B,KB B) /Peng naan	Lok si	Ket
		Barang	Regi ter	Akuntar												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
37	Printer Las	02.06.03.04	10	1.3.21.4		HP 1000			2004		1 Uni	Rp. 3,410,00	Rp. 3,410,00	B	D	
38	Printer	02.06.03.04	11	1.3.2.13		EPSON L 2180			2007		1 Uni	Rp. 6,800,00	Rp. 6,800,00	B	B	
39	Printer	02.06.03.04	12	1.3.2.13		Canon IP			2007		1 Uni	Rp. 50000,00	Rp. 500,000	RB	D	
40	Printer Las	02.06.03.04	13	1.3.2.13		HP P100			2008		1 Uni	Rp. 2,800,00	Rp. 2,800,00	B	B	
41	Printer Las	02.06.03.04	14	1.3.2.13		HP P100			2008		1 Uni	Rp. 2,800,00	Rp. 2,800,00	B	B	
42	Printer Las	02.06.03.04	15	1.3.2.13		HP P100			2008		1 Uni	Rp. 2,800,00	Rp. 2,800,00	B	H	
43	Printer Las	02.06.03.04	16	1.3.2.13		HP P150			2008		1 Uni	Rp. 2,700,00	Rp. 2,700,00	B	B	
44	Printer Las	02.06.03.04	17	1.3.2.13		HP P100			2008		1 Uni	Rp. 2,200,00	Rp. 2,200,00	B	D	
45	Printer	02.06.03.04	18	1.3.2.13		Epson Styl T13X			2011		1 Uni	Rp. 1,375,00	Rp. 1,375,00	B	B	
46	Printer Las	02.06.03.04	19	1.3.2.43		Brother			2011		1 Uni	Rp. 1,650,00	Rp. 1,650,00	B	H	
47	Printer ID		1			Zebra/P3			2011		1 Uni	Rp. 35,032,8	Rp. 35,032,8	B	D	
48	AC	02.06.02.04	1	1.3.2.9.		Nationala			1980		1 Uni	Rp. 1,000,00	Rp. 1,000,00	B	B	
49	AC	02.06.02.04	2	1.3.2.9.		Toshiba			1980		1 Uni	Rp. 1,250,00	Rp. 1,250,00	B	H	
50	AC	02.06.02.04	3	1.3.2.9.					2001		1 Uni	Rp. 1,500,00	Rp. 1,500,00	B	F	
51	AC	02.06.02.04	4	1.3.2.9.		Toshiba			2001		1 Uni	Rp. 1,500,00	Rp. 1,500,00	B	D	
52	AC	02.06.02.04	5	1.3.2.9.		Polytron			2001		1 Uni	Rp. 1,500,00	Rp. 1,500,00	B	E	

No.	Jenis Bara Nama Bara	Nomor/ Kode			Ukura Bahar Peng ng Ha Persi	Jenis/Mod rk/ Type Alamat/ Lokasi/ Spetskasi	Ukura (P&L) NoPo Tgl Sertif t	No Mes No. sertifik Pengara	Tah n Perd ehat	Ruang / Pemak Statu Tanah	Jumla Baran /Luas	Harga Satuan	Jumlah Harga	Kondi (B,KB B) /Peng naan	Lok si	Ket
		Barang	Regi ter	Akuntar												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
53	AC	02.06.02.04	6	1.3.2.9.		Mitsubis			2002		1 Uni	Rp. 1,500,00	Rp. 1,500,00	B	B	Penggar n dari Nations
54	AC	02.06.02.04	7	1.3.2.9.		Nationa			2002		1 Uni	Rp. 1,500,00	Rp. 1,500,00	B	E	
55	AC	02.06.02.04	8	1.3.2.9.		LG			2008		1 Uni	Rp. 2,700,00	Rp. 2,700,00	B	C	
56	AC	02.06.02.04	9	1.3.2.9.		Panasoni Eolia			2008		1 Uni	Rp. 7,100,00	Rp. 7,100,00	B	B	
57	Mesin Foto digital	02.06.1.03.0	1	1.3.2.9		Gesteine			2004		1 Uni	Rp34,750,00	Rp34,750,00	RB	B	
58	Mesin Foto digital	02.06.01.03	2	1.3.2.9		Canon/Im Runner			2013		1 Uni	Rp65,935,00	Rp65,935,00			
59	Mesin Ket	02.06.01.03	1	1.3.2.9		Olivetti			1998		1 Bua	Rp. 1,500,00	Rp. 1,500,00	B	E	
60	Mesin Ket	02.06.01.03	2	1.3.2.9		Brother			2002		1 Bua	Rp. 450,000	Rp. 450,000	B	F	
61	Mesin Ket	02.06.01.03	3	1.3.2.9		Brother			2002		1 Bua	Rp. 450,000	Rp. 450,000	B	F	
62	Mesin Ket	02.06.01.03	4	1.3.2.9		Olivetti			1982		1 Bua	Rp. 350,000	Rp. 350,000	B	D	
63	Mesin Ket	02.06.01.03	5	1.3.2.9		Olivetti			1987		1 Bua	Rp. 150,000	Rp. 150,000	B	D	
64	Mesin Ket	02.06.01.03	6	1.3.219		Manual			2002		1 Bua	Rp. 2,090,00	Rp. 2,090,00	B	B	Kesalah Pencata sebelum a dilaipork Brother

No.	Jenis Bara Nama Bara	Nomor/ Kode			Ukura Bahar Peng ng Ha Persi	Jenis/Mod rk/ Type Alamat/ Lokasi/ Spesifikasi	Ukura (R&L) NoPo Tgl Sertif t	No Mes No. sertifik Pengara	Tah n Perd ehat	Ruang / Pemak Statu Tanah	Jumla Baran /Luas	Harga Satuan	Jumlah Harga	Kondi (B,KB B) /Peng naan	Lok si	Ket
		Barang	Regi ter	Akuntar												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
65	Mesin Ket	02.06.01.03	7	1.3.2.9		Manual			2001		1 Bua	Rp. 2,090,000	Rp. 2,090,000	B	B	
66	Kipas Ang	02.06.02.04	1	1.3.2.14		Wan Bac			1998		1 Bua	Rp125,000.	Rp125,000.	RB	D	
67	Kipas Ang	02.06.02.04	2			Sanyo			1998		1 Bua	Rp75,000.0	Rp300,000.	B	D	
68	Kipas Ang	02.06.02.04	3	1.3.2.14		National			1997		1 Bua	Rp150,000.	Rp75,000.0	B	G	penyesu n
69	Kipas Ang	02.06.02.04	4	1.3.2.14		Matsunic			2001		1 Bua	Rp5,000.00	Rp75,000.0	B	E	penyesu n
70	Kipas Ang (Stand Fa	02.06.02.04	5	1.3.2.14		Miyako			2007		1 Bua	Rp280,000.	Rp280,000.	B	B	
71	OHP ELM	02.06.01.03	1			ELMO			2000		1 Uni	Rp1,000,000	Rp1,000,000	B	D	estimasi harga
72	OHELMO	02.06.01.03	2			ELMO			2000		1 Uni	Rp1,000,000	Rp1,000,000	B	D	estimasi harga
73	Mesin Pem Kertas	02.06.01.03				Secure		elektro	2008		1 Uni	Rp1,200,000	Rp1,200,000	B	F	
74	Mesin Abs	02.06.01.03	1			HandKey		elektro	2011		1 Uni	Rp22,880,00	Rp22,880,00	B	A	
75	Scanner u	02.04.03.07	1					elektro	2001		1 Uni	Rp7,500,000	Rp750,000.	B	B	estimasi harga
76	Scanner dimensi	02.04.03.07	2			HP Scan		elektro	2010		1 Uni	Rp2,600,0000	Rp2,600,000	B	B	
77	Scanner	02.04.03.07	3			Canon CanoSca		elektro	2011		1 Uni	Rp715,000.	Rp715,000.	B	F	

No.	Jenis Bara Nama Bara	Nomor/ Kode			Ukura Bahar Penga ng Ha Persi	Jenis/Mod rk/ Type Alamat/ Lokasi/ Spesifika	Ukura (P&L) NoPo Tgl Sertif	No Mes No. sertifik Pengar	Tah n Perd ehat	Ruang / Pemak Statu Tanah	Jumla Baran /Luas	Harga Satuan	Jumlah Harga	Kondi (B,K,B B) /Peng naan	Lok si	Ket
		Barang	Regi ter	Akuntar												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
78	Wireless	02.06.02.00				TOA					1 Un	Rp750,000.	Rp750,000.	R	D	estimas harga
79	IP Conver		1					Elektro	2012		1	Rp1,815,000	Rp1,815,000	B	H	
80	Kabel Bel Cat 6/A W						50mbo l	Logam/ stik	2012		1	Rp1,100,000	Rp1,100,000	B	B	
81	HUB Comp	02.06.03.00	1						2001		1 Bua	Rp5,129,000		B	B	
82	UPS	02.07.01.00							2001		1 Bua	Rp6,727,500	Rp6,727,500	RB	D	
83	UPS	02.07.01.00							2001		1 Bua	Rp300,000.0	Rp300,000.	B	D	estimas harga
84	Stabilise	02.06.02.00							2001		1 Bua	Rp300,000.	Rp300,000.	B	D	estimas harga
85	Stabilise	02.06.02.00							2001		1 Bua	Rp300,000.	Rp300,000.	B	B	estimas harga
86	Stabilise	02.06.02.00							2004		1 Bua	Rp300,000.	Rp300,000.	B	B	estimas harga
87	LCD Proyek		1	1.3.2.15		Toshiba		Elektro	2004		1 Un	Rp41,800,00	Rp41,800,00	B	F	
88	Televisi To 21"	02.06.02.00				Toshiba	21 in	Elektro			1 Un	Rp100,000.0	Rp1,500,000	B	B	estimas harga
89	Dispenser Dingin	02.06.02.00	1	1.3.2.11		Sanken		Elektro	2001		1 Bua	Rp1,350,000	Rp1,350,000	B	B	
90	Kamera Di					Canon/EO 00D		Elektro	2012		1 Un	Rp5,838,800	Rp5,838,800	B	D	

No.	Jenis Bara Nama Bara	Nomor/ Kode			Ukura Bahar Peng ng Ha Persi	Jenis/Mod rk/ Type Alamat/ Lokasi/ Spesifikasi	Ukura (P&L) NoPo Tgl Sertif	No Mes No. sertifik Pengara	Tah n Perd Statu Tana	Ruang / Pemak Statu Tana	Jumla Baran /Luas	Harga Satuan	Jumlah Harga	Kondi (B,KB B) /Peng naan	Lok si	Ket
		Barang	Regi ter	Akuntar												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
91	Handycan	02.06.02.00	1	1.3.2.15		Sony		Elektro	2004		1 Unit	Rp9,460,000	Rp9,460,000	RB	B	
92	Memory D		1 2			Master Memory		Elektro	2008		1 Bua	Rp390,000.	Rp780,000.	B	B	
93	Lemari E	02.06.02.04	1			Sharp		Elektro	2008		1 Uni	Rp2,200,000	Rp2,200,000	B	B	
94	Telepon/al e	02.00.02.01.	1	1.3.2.16				Elektro			1 Uni	Rp60,000.0	Rp60,000.0	B	B	
95	Telepon	02.07.02.03	2	1.3.2.16				Elektro			1 Uni	Rp60,000.0	Rp60,000.0	B	B	
96	Telepon	02.07.02.03	3	1.3.2.16		Panason		Elektro			1 Uni	Rp125,000.	Rp25,000.0	B	B	
97	Faximili		1			Panason		Elektro	2008		1 Uni	Rp6,000,000	Rp6,000,000	B	B	
98	Ethernet C		1					Elektro	2010			Rp320,000.	Rp320,000.	B	B	
99	Switches I		1		8 Port	D-link		Elektro	2010			Rp2,300,000	Rp2,3000,000	B	B	
100	Switches I		2					Elektro	2011			Rp561,000.	Rp561,000.	B	H	
101	Router Bri	02.06.03.00	1					Elektro	2010		1 Uni	Rp2,400,000	Rp2,400,000	B	D	
102	Network R System		1			ACA rac		Elektro	2010		1 Uni	Rp1500,000.0	Rp15,000,000	B	D	
103	Headset	02.07.01.03	1			Altec Lan		Elektro	2010		1 Uni	Rp350,000.	Rp350,000.	B	B	
104	Meja Kur Tamu		1					Kayu	2001		1 Set	Rp450,000.	Rp450,000.	B	A	

No.	Jenis Bara Nama Bara	Nomor/ Kode			Ukuran Bahar Peng ng Ha Persi	Jenis/Mod rk/ Type Alamat/ Lokasi/ Spesifikasi	Ukura (P&L) NoPo Tgl Sertif	No Mes No. sertifik Pengara	Tah n Perd ehat	Ruang / Pemak Statu Tanah	Jumla Baran /Luas	Harga Satuan	Jumlah Ha	Kondi (B,K,B B) /Peng naan	Lok si	Ket
		Barang	Regi ter	Akuntar												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
105	Meja Kursi Tam		2					Kayu	2003		1 Set	Rp2,651,600	Rp2,651,600	B	E	
106	Meja Kursi Tam		3	1.3.2.12				Kayu	2006		1 Set	Rp2,200,000	Rp2,200,000	B	A	
107	Meja Kursi Tam		4					Kayu	2010		1 Set	Rp3,000,000	Rp3,000,000	B	H	
108	Meja Kursi Tam		5					Kayu	2010		1 Set	Rp3,000,000	Rp3,000,000	B	C	
109	Meja kursi Kayu		1-8	1.3.2.12				Kayu	2003		8 Set	Rp1,458,600	Rp11,668,800	B	E	
110	Meja kursi Kayu		9-10					Kayu	2003		2 Set	Rp1,458,600	Rp2,917,200	B	F	
111	Meja kursi Kayu		1114	1.3.2.12				Kayu	2003		4 Set	Rp450,000.	Rp1,800,000	B	B	
112	Kursi Kay (kursi ker		1517					Kayu	2000		3 Bua	Rp. 100,000	Rp300,000.	B	B	
113	Kursi Kay (kursi ker		18					Kayu	2003		1 Bua	Rp. 100,000	Rp100,000.	B	H	
114	Kursi Kay (kursi ker		1923					Kayu			5 Bua	Rp. 100,000	Rp500,000.	RB	A	Kesejaht Pencata ' pencata ganda dengan kursi ra

No.	Jenis Bara Nama Bara	Nomor/ Kode			Ukura Bahar Penga ng Ha Persi	Jenis/Mod rk/ Type Alamat/ Lokasi/ Spesifikasi	Ukura (P&L) NoPo Tgl Sertif t	No Mes No. sertifik Penga	Tah n Perd ehat	Ruang / Pemak Statu Tanah	Jumla Baran /Luas	Harga Satuan	Jumlah Harga	Kondi (B.KB B) /Peng naan	Lok si	Ket
		Barang	Regi ter	Akuntar												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
114	Kursi Kay (kursi ka)		1923					Kayu			5 Bua	Rp. 100,000	Rp500,000.	RB	A	Kesalahan pencata ganda dengan kursi ra
115	Meja Kay (Meja Ker		1520					Kayu	1994		6 Bua	Rp. 250,000	Rp. 1.500,00	R	A	
116	Meja Kay (Meja Ker		2122					Kayu	1979		2 Bua	Rp. 100,000	Rp. 200,000	B	E	

Dari data inventaris aset yang ada di Badan Kepegawaian diketahui bahwa, secara umum sarana pra sarana kerja mendukung namun perlu ada penambahan / peningkatan tertentu dalam upaya memperlancar aktifitas dan kegiatan

2.3 Kinerja Pelayanan BKD

Pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian terdiri dari :

1. Sekretariat

Pelayanan yang diberikan oleh Sekretariat adalah :

1.1. Pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Data Kepegawaian

Tujuan pengembangan aplikasi sistem informasi data kepegawaian adalah membantu pusat informasi kepegawaian yang berupa bank data guna memudahkan 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 2009-2013 adalah :

- Terpeliharanya e-Personal System ;
- Tersedianya data statistik kepegawaian ;
- Pemeliharaan Formulir Isian Kepegawaian (FI P) PNS;
- Tersusunnya rekap data PNS ;
- Tersusunnya Buku Profil Kepegawaian
- Tersusunnya Daftar Urut Keangkatan (DUK) PNS Pemerintah Kota Tegall ;

1.2. Pengelolaan Data Kepegawaian

Tujuan Pengelolaan Data Kepegawaian adalah :

- Meningkatkan kualitas pengelolaan data kepegawaian ;
- Meningkatkan kualitas layanan penyediaan data tekstual dan digital perorang PNS Pemerintah Kota Tegall
- Meningkatkan kedisiplinan perbitan Kartu Identitas PNS Pemerintah Kota Tegall

Hasil kinerja Pengembangan Data Kepegawaian tahun 2009/2013 adalah :

- a. Penyusutan file basis PNS
- b. Perhitungan Kattiditas PNS Pemerintah Kota Tegall ;
- c. Tenuhnya kebutuhan pengurusan file perorangan PNS dan lactom folder
- d. Pemeliharaan file perorangan PNS
- e. Pemutakhiran data Aplikasi e-File PNS.

1.3. Pengembangan Sistem Pa da SKPD Pemerintah Kota Tegall

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

Dengan adanya Sistem online SKPD membuka jalan bagi pengelolaan kepegawaian untuk dapat membantu pelayanan administrasi kepegawaian bagi PNS di unit kerjanya masing-masing dengan lebih cepat dan akurat dan dapat meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi, serta menambahkan pelayanan administrasi yang bersifat krusial seperti kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala, dan juga pada pelayanan lain seperti pengurusan pemberian tanda jabatan PNS yang memenuhi syarat. Selain itu, Sistem Online juga membantu dalam penyusunan laporan berbagai aspek mekanisme pengimanan data ke Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegall

Hasil kinerja Pengembangan Sistem Pa da SKPD Pemerintah Kota Tegall tahun 2009/2013 adalah :

- a. Terkelolanya Sistem Online SKPD yang terus berkembang dengan menambahkan fitur untuk mempermudah proses pelayanan administrasi kepegawaian SKPD dengan BKD.

1.4. Pengelolaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian

SARF adalah suatu sistem pengelolaan 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 Sistem Pemerintah Daerah SAPK merupakan sistem baru yang lebih mampu memenuhi keberagaman kebutuhan informasi kepegawaian yang ada di daerah seperti halnya Sistem. Untuk itu perlu dikembangkan model pemantauan data PNS yang ada pada SAPK guna diolah lebih lanjut pada Sistem menjadi sebuah informasi kepegawaian sesuai kebutuhan masing-masing daerah.

Hasil kinerja Pengelolaan SAPK-BKN tahun 2009-2013 adalah :

- Terpeliharanya Aplikasi SAPK-BKN;
- Tersedianya layanan pemantauan SAPK-BKN dan Kartu Pegawai Elektronik (KPE);
- Terwujudnya sinkronisasi data SAPK dengan Sistem;
- Terlaksananya layanan KPE bagi PNS.

1.5 Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Pemerintah

Kelancaran kegiatan organisasi tentunya harus dengan sarana dan prasarana kantor. Untuk mewujudkan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegall melaksanakan kegiatan selama tahun 2009-2013 yaitu :

- Pengadaan peralatan gedung kantor
- Pengadaan kendaraan dinas / operasional
- Pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas / operasional
- Pemeliharaan rutin / berkala perlengkapan gedung

1.6 Layanan Sub Bagian Umum

Mewujudkan ketidakhadiran kepegawaian khususnya dalam fasilitas DP3 pejabat struktural eselon II dan II (Kepala SKPD), pemberian surat pemberitahuan tentang kenaikan gaji berkala untuk Eselon III dan Kepala SKPD yang berkaitan dengan kegiatan rutin pelayanan administrasi perkantoran. Hasil kinerja layanan administrasi kepegawaian tahun 2009-2013 adalah :

- Terselesaikannya pemberian DP3 sebanyak 148 orang.
- Terselesaikannya surat pemberitahuan tentang kenaikan gaji berkala bagi Kepala SKPD (Eselon III dan II)
- Mengadministrasi surat masuk dan surat keluar. Jumlah surat masuk &.. buah, surat keluar 146 buah.

d. Buku administrasi kepegawaian yang diterbitkan di lingkungan SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Tegal

1.7 Layanan Sub Bagian Program dan Keuangan

Layanan yang diberikan adalah melakukan penyusunan kebijakan teknis, pembinaan, pengoordinasian, penyelenggaraan tugas secara terpadu, administrasi dan pelaksanaan di bidang program dan keuangan, meliputi perencanaan, pemantauan, evaluasi, pelaporan, keuangan, pembukuan dan akuntansi di lingkungan Badan Kepegawaian

2. Bidang Pengembangan Pegawai

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

2.1. Penyusunan Formasi PNS

Tujuan penyusunan formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kota Tegal adalah :

- Mengetahui kekurangan dan kelebihan Pegawai Negeri Sipil Daerah Pemerintah Kota Tegal sesuai dengan analisis beban kerja.
- Mendapatkan pertimbangan formasi CPNS Pemerintah Kota Tegal dalam kurun waktu 1 (satu) tahun.

Hasil kinerja kegiatan penyusunan formasi PNS:

- Buku Sumbangan Informasi PNSD Pemerintah Kota Tegal sebagai dasar pengusulan formasi PNS kepada Kemendagri dan RBL

No	Uraian	2009	2010	2011	2012	2013
1.	Jumlah kekurangan	1.711	805	218	1.966	1.700

2.2. Pengadaan CPNS Pemerintah Kota Tegal

Pengadaan CPNS Pemerintah Kota Tegal

- Untuk mengisi lowongan formasi yang tersedia.
- Mendapatkan CPNS sesuai dengan kualifikasi dan formasi, bakor kompetensi jabatan pendidikan dan golongan.
- Mengangkat tenaga honorer yang telah mengabdikan pada instansi pemerintah Kota Tegal.

Hasil kinerja pendidikan CPNS Pemerintah Kota Tegayh dari Tahun 2009/2010 adalah :

No	CPNS	2009	2010	2011	2012	2013
1.	Honor	58	0	0	39	143
2.	Umum	308	175	0	0	0

2.3. Pendidikan dan Pelatihan

Kelengkapan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara bertahap dan berkesinambungan 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, mengirimkan PNS untuk mengikuti diklat kepemimpinan, diklat teknis, diklat fungsional, diklat manajemen dan mengirimkan PNS untuk mengikuti bintek, lokakarya, workshop/seminar yang berkaitan dengan tugasnya.

Hasil kinerja pendidikan dan pelatihan formal Tahun 2009/2010 adalah :

- Terkirimnya PNS untuk mengikuti tugas belajar.
- Jumlah izin belajar PNS
- Jumlah izin penggunaan gelar bagi PNS
- Terkirimnya PNS untuk mengikuti diklat teknis, fungsional, bintek, lokakarya, Pengembangan diri, Workshop dan seminar yang berkaitan dengan tupoksi SKPD
- Jumlah CPNS yang mengikuti diklat prajabatan
- Jumlah CPNS/PNS yang mengikuti diklat kader (bin

No	Pelayanan	2009	2010	2011	2012	2013
1.	Tugas Belajar					
	- D.IV	0	3	1	0	0
	- S1	0	2	3	0	0
	- S2	3	3	4	2	4
2.	Izin Belajar					
	- SLTP	2	0	0	0	0
	- SLTA	3	5	4	9	3
	- DIII	16	15	11	1	2
	- D.IV	2	3	8	3	5
	- S1	139	40	190	137	72
	- S2	13	15	42	61	29

3.	Ijin Penggunaan					
	- D.III	0	0	9	3	7
	- D.IV	0	0	0	2	7
	- S1	35	112	147	62	68
	- S2	7	6	5	7	34
4.	Peserta diklat fungsional (diklat 1 pintu)					
	- Teknis	187	135	192	185	178
	- Fungsional	120	223	347	312	137
5.	Diklat Prajabatan					
	- Gol. I dan II	103	194	141	91	15
	- Gol. III	42	161	218	85	24
6.	Diklat Kepemimpinan					
	- Diklat Pim II	3	4	2	4	4
	- Diklat Pim III	19	12	3	10	10
	- Diklat Pim IV	38	10	10	13	23
7.	Diklat kader	575	386	225	110	114

2.4. Seleksi Calon Prajais PDN

Tujuan seleksi calon pra jais PDN adalah memberikan kesempatan bagi WNI untuk mengikuti pendidikan Ikatan Dinas di PDN bagi peserta yang berasal dari umum yaitu SMU/MA dan juga b dajar b a g PNS.

Hasil kinerjanya Seleksi Calon Pra jais PDN tahun 2009/2010 adalah

No.	Uraian	200	201	201	201	201
1.	Peserta seleksi	18	27	20	36	24
2.	Capaian	0	2	1	2	1

2.5. Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian yang difasilitasi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah

Ujian kenaikan PNS terdiri dari ujian dinas dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah. Tujuan dilaksanakannya ujian dinas tingkat I dan II adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kenaikan pangkat dari II/d ke III/a atau III/d ke IV/d sehingga apabila yang bersangkutan dinyatakan lulus dan telah memperoleh Surat Tanda Lulus Ujian Dinas (STLU D) dapat digunakan sebagai salah satu syarat akpan gkat ke golongan selanjutnya yaitu:

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

Hasil kinerja uji a dinas tingkat I dan II tahun 200-201 adalah :

No.	Ujian Dinas	200	201	201	201	201
1.	Tingkat I	26	28	34	26	9
2.	Tingkat II	14	0	5	6	10

Sedangkan tujuan dilaksanakan uji a kenaikan pangkat pesisu a an i j a h a d l a h m e m b e i k a n k e s e m p a a n b a g P N S y a r g m e r p u r y a i a i j a h b a k s e b u m a t a u s e s u d a h m e n j a d i P N S , d a p t a d i s e s u a k a n / d i n a k a n p a r g k a t n y a s e b a g a m a n a i j a h y a r g d i m i l i k i . S u r a T a n d L u l u s U j a n K e n a i k a n P a n g k a t P e n y e s u a n i j a h t e s e b u d a p d i g u n a k a n s e l a g a s a l a h s a t u s y a r a k e n a i k a n p a n g k a t k e e r j a n g y a r g l e b i h t i n g g u r t u k k e n i k a n p a n g k a t s e b a g a p e n y e s u a n i j a h d e n a n k e t e r t u a n :

- Ijazah SLTP dapat dinaikan pangkatnya menjadi Juru (I C)
- Ijazah SLTA dapat dinaikan pangkatnya menjadi Pengatur Muda (II/a)
- Ijazah SGPL B Diploma II dapat dinaikkan pangkatnya menjadi Pengatur Muda Tingkat I (II/b)
- Ijazah Sa j a r a M u d l D i p l o m a I I d a p t a d i n a k a n p a n g k a t n y a m e j a d i P e n g t a r (I l d)
- Ijazah Sa j a n a (S1) / Diploma IV dapat dinaikan pangkatnya menjadi Penata Muda (III/a)
- Ijazah D o k t e r A p d e k e r M a g i s t e r (S 2) d a p a d i n a k a n p a n g k a t n y a m e j a d i P e n t a M u d a T i n g k a t I (I I I / b)

Hasil kinerja uji a kenaikan pangkat pesisu a an i j a h d a r i T a h u n 200 92 013 a d l a h :

Jumlah peserta uji a n y a r g m e n g k u t i u j i a n k e n a i k a n p a n g k a t p e n y e s u a n i j a h s e l a r y a k 9 5 r a g .

No	Uji K P Penyesuaian	200	201	201	201	201
1.	Tingkat I	18	3	1	0	6
2.	Tingkat II	2	2	0	0	3
3.	Tingkat III	22	12	6	0	8
4.	Tingkat IV	0	0	12	0	0

2.6 Pengangkatan CPNS dan PNS.

Tujuan dilaksanakan nya Pengangkatan CPN adalah :

- Untuk memproses pendapa NIP dan penerbitan SK sebagai CPNS bagi tenaga honorer dan pamar umum yang lulus seleksi pengada an CPNS Pemerintah Kota Tegal
- CPNS yang telah menjalankan masa pe coba an dan dian gkat m enja d PNS a pa b i telah mem enu h i sya r a :
 - Setiap u sur peni l a n kine j asekurang-kura ng nya b e r i n i a i b a k.
 - Telah memen u h sya r a kese h a n jasma n i d a n ro h a n i untuk diangkat m e j a d PNS d a n telah lulus Diklat Pr a b a n.

Hasil Kinerja pengangkatan CPNS dan PNS Pemerintah Kota Tegal tahun 2009-2013 adalah :

- Pengangkatan CPNS dari honorer dan umum sejumlah 478 orang
- Pengangkatan CPNS menjadi PNS Pemerintah Kota Tegal sejumlah 97 orang.

No	Pengangkatan (ke PNS	200	201	201	201	201
1.	Umum	303	175	0	0	0
2.	Honorer	58	0	0	0	39

3. Bidang Mutasi dan Kependidikan

Jenis pelayanan diberikan oleh Bidang Mutasi dan Kependidikan meliputi :

3.1 Pemetaan Jabatan Struktural

Tujuan pemetaan jabatan struktural adalah :

- Tersedia nya pada jabatan struktural eselon II, III, IV dan di l i g k u r a n g a n P e m e n t a h K o t a T e g a l

- b. Tersedia nya bahan informasi kepegawaian yang terukur karena merupakan perbandingan antara database administratif dengan kompetensi.
- c. terciptanya penempatan PNS dalam jabatan struktural yang sesuai dengan kompetensinya.

Hasil kinerja pemetaan jabatan struktural tahun 2009-2013 adalah :

- a. Terwujudnya peningkatan instrumen pemetaan jabatan struktural yang lebih proporsional antara aspek administratif dan kompetensi sebagai hasil dari Semika Pemetaan Jabatan Struktural Linkungan Pemerintah Kota Tegal
- b. Terseleenggaranya kegiatan pemetaan jabatan struktural eselon II, III, IV dan Ivgkungan Pemerintah Kota Tegal.

3.2 Tes Kompetensi Pejabat Struktural

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

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

Hasil kinerja tes kompetensi pejabat struktural Tahun 2009-2013 adalah :

- a. Terseleenggaranya tes kompetensi/PCAP pejabat struktural eselon II dan III Pemerintah Kota Tegal (yang difasilitasi oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah) sejumlah 22 orang

3.3 Penataan PNS dalam Jabatan Struktural

Tujuan penataan PNS dalam jabatan struktural adalah :

- a. Terlaksananya PNS untuk mengembankan karier nya melalui jalur jabatan struktural.
- b. Terbangunnya sistem penataan berdasarkan kompetensi jabatan sehingga diperoleh PNS yang profesional.

Hasil kinerja penataan PNS dalam jabatan struktural dari Tahun 2009-2013 adalah :

- a. Terseleenggaranya sidang Bapedakot yang membahas pengangkatan, penempatan dan pemertahanan pejabat struktural

- eselon II, II | IV dan di lingkungan Pemerintah Kota Tegall
- b. Terseleenggaranya pembinaan sumah/jarji dan pelatikan pejabat struktural eselon II, III, IV, dan lingkungan Pemerintah Kota Tegall

Eselon	2009	2010	2011	2012	2013
Eselon I	1	1	1	1	0
Eselon II	21	16	17	19	20
Eselon III	38	38	35	36	38
Eselon IV	53	59	57	57	59
Eselon V	225	220	219	212	229
Eselon VI	61	65	59	64	63
Jumlah	399	399	388	393	409

3.4. Penilaian PNS dalam Jabatan Fungsional Khusus

Tujuan penilaian PNS dalam jabatan fungsional khusus adalah :

- Terminasi pejabat fungsional tertentu dalam memenuhi tugasnya, tata cara mekanisme prosedur penilaian dan penempatan angka kredit serta pengembangan karier dirinya.
- Melaksanakan penilaian dan pengangkatan sesuai dengan ketentuan institusi.

Hasil kinerja penilaian PNS dalam jabatan fungsional khusus/ tertentu tahun 2009-2013 adalah :

- Terseleenggaranya sosialisasi dan sosialisasi pembinaan kepegawaian tertentu jabatan fungsional khusus/ tertentu bagi pengabdian kepegawaian di lingkungan SKPD Pemerintah Kota Tegall
- Terseleenggaranya penilaian PNS dalam jabatan fungsional khusus / tertentu yang meliputi : pengangkatan pertama, pengangkatan kembali, penyesuaian jabatan dan kenaikan jabatan sejumlah 1.030 orang.

3.5. Kenaikan pangkat PNS

Tujuan Kenaikan pangkat bagi PNS adalah :

- Merupakan penghargaan yang diberikan atas pengabdian yang berkesan dengan terdapat nilai
- Kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan

kepada PNS untuk meningkatkan pengabdian kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Hasil kinerja akan dilaporkan pangkat PNS tahun 2009/2013 adalah :

- Pengajuan usulan SK Kenaikan pangkat PNS Pemerintah Kota Tegall sejumlah 3.93 orang.
- Pengobatan SK kenaikan pangkat PNS Kota Tegall sejumlah 3.93 orang.

3.6. Mutasi PNS

Sumbu daya mutasi merupakan aspek utama dalam kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai visi dan misi. PNS yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas dalam jabatan memiliki potensi mau pun kompetensi yang baik dan dapat bersikap profesional dalam melaksanakan tugas, merupakan salah satu tujuan yang diharapkan oleh Pemerintah Kota Tegall

Pelaksanaan saat ini, cukup banyak permintaan dari PNS daerah lain yang ingin melaksanakan tugas di Pemerintah Kota Tegall hingga mengajukan pindah status PNS ke Pemerintah Kota Tegall. Keberhasilan SDM tentunya memerlukan formasi yang tersedia sehingga terjadi pemenuhan formasi dan pemerataan SDM di SKPD Pemerintah Kota Tegall. Selain hal tersebut tentunya juga memerlukan syarat karakteristik suatu jabatan. Untuk dapat menyamakan antara syarat jabatan dan kemampuan seseorang perlu dilakukan uji kompetensi untuk mengetahui potensi yang dimiliki individu sehingga dapat diprediksi apakah seseorang tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik atau tidak.

Tujuan dari Kegiatan Uji Potensi Mutasi adalah :

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

Jenis Mutasi	2009	2010	2011	2012	2013
Masuk	7	4	3	3	12
Keluar	7	4	3	6	17
Jumlah	14	8	6	9	29

3.7 Pemetaan Jabatan Fungsional Umum

Tujuan dilaksanakannya pemetaan jabatan 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 Kota Tegal.

Hasil kinerja pemetaan jabatan fungsional umum tahun 2009-2013 adalah :

- Tersusunnya data pemetaan jabatan fungsional umum dan tersusunnya rencana penempatan jabatan fungsional umum di masing-masing SKPD
- Terselenggaranya penataan PNS dalam jabatan fungsional umum yang berupa penerbitan surat Keputusan Jabatan fungsional umum sejumlah 1.382 orang.

4. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

Pelayanan yang diberikan Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan meliputi

4.1. Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Kepegawaian

Tujuan pelaksanaan sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Bidang Kepegawaian adalah :

- Menyebarkan informasi tentang peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian khususnya yang berkaitan dengan kedudukan dan kewajiban PNS ;
- Memasukkan atas permasalahan dalam pelaksanaan peraturan bidang kepegawaian

Hasil kinerja sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Bidang Kepegawaian tahun 2009-2013 adalah :

- Sosialisasi di lingkungan Pemerintah Kota Tegal
Peraturan Kepegawaian PNS

4.2. Layanan Administrasi Kepegawaian

Layanan administrasi kepegawaian bertujuan untuk mewujudkan tertib administrasi kepegawaian khususnya dalam pemberian izin perceraian, pemberian cuti, dan pelaksanaan sumpah janji PNS. Hasil kinerja layanan administrasi kepegawaian tahun 2009-2013 adalah :

- Penyelesaian Administrasi Kedudukan Hukum PNS ;
- Pemberian izin pekerjaan sejumlah 48
- Penyelesaian izin cuti sejumlah 1.094
- Jumlah PNS yang telah diambil sumpah janjinya :
Orang

No	Uraian	2009	2010	2011	2012	2013	Jml
1.	Izin perceraian						
	- SK Ijin (PNS pe	3	7	8	12	7	37
	- Srt Ket (PNS te	1	2	3	1	3	10
	- Penolakan Ijin	0	0	0	0	1	1
2.	Izin cuti	119	154	191	273	357	1.094
3.	Sumpah janji	144	363	366	177	0	1.050

4.3 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 2009-2013 adalah :

- Jumlah kasus kepegawaian yang diselesaikan sebanyak 160 orang

No	Jenis Kasus	2009	2010	2011	2012	2013
1.	Pemberhentian dengan hormat	0	0	0	0	0
2.	Pemberhentian hormat tidak permintaan sen	0	0	3	2	1

3.	Pemindahan rangka penugasan jabatan setingkat rendah	0	0	0	1	0
4.	Penurunan pangkat	1	3	6	3	0
5.	Penundaan pangkat	2	0	1	2	0
6.	Penurunan gaji	2	1	0	0	0
7.	Pernyataan tidak puas secara tertulis	8	0	3	0	0
8.	Pembebasan jabatan	0	0	0	0	0
9.	Teguran lisan	73	0	2	5	2
10.	Teguran tertulis	0	7	4	6	0
11.	Penundaan gaji	2	25	1	0	1
	Jumlah	88	36	20	19	4

4.4 Penghargaan Tanda Jasa kepada PNS Pemerintah Kota Tegal

Satya Lencana adalah tanda penghargaan yang diberikan kepada PNS yang telah selama 10 atau 20 atau tahun lebih secara terus menerus dengan menunjukkan kedisiplinan, kesetiaan dan pengabdian sebagai teladan bagi setiap pegawai lainnya.

Hasil kinerja penghargaan tanda jasa kepada PNS Pemerintah Kota Tegal selama 2009-2013 adalah

- a. Pemberian penghargaan tanda jasa Satyalancana Karya Satya PNS Pemerintah Kota Tegal berjumlah 1.183 orang ;

No	Uraian	200	201	201	201	201
1.	Satya Lencana Karya	382	8	449	186	158

4.5 Pensiun PNS

Seorang PNS yang telah melaksanakan tugas sekian lama dan akan memasuki masa pensiun akan berbangga dan bahagia mendapatkan suatu penghargaan terhadap masa pengabdian. Rasa bangga tersebut tidak hanya berupa materi namun penghargaan

daripada pimpinan. Oleh karena itu dilaksanakan kegiatan ramah tamah antara Walikota Tegal dengan PNS yang akan purna tugas. Kegiatan ini dilaksanakan 2 periode dalam satu tahun.

Hasil kinerja pensiun PNS pada Tahun 200-2013 adalah :

- a. Terselesaikannya penyelesaian usulan pensiun (BUP dan janda/duda dan KP Pengabdian sebanyak 708 orang
- b. Terselesaikannya pelayanan administrasi pensiun atas permintaan sendiri (APS) sebanyak 32 orang.
- c. Pelayanan mengundurkan diri dari PNS sebanyak
- d. Terbitnya SK Pensiun sebanyak 744 orang.

No	Pensiun	200	201	201	201	201
1.	BUP	112	106	117	139	122
2.	Meninggal/Dur	17	25	17	30	24
3.	Pensiun dini	5	4	10	6	7
4.	Mengundurkan	0	0	2	0	2
	Jumlah	134	135	146	175	155

Tabel 2.3.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Kepegawalan Daerah
Kota Tegal

No.	Indikator Kinerja Setor	Target 2009	Target 2010	Target 2011	Target 2012	Target 2013	Target 2009	Target 2010	Target 2011	Target 2012	Target 2013	Target 2009	Target 2010	Target 2011	Target 2012	Target 2013
1.	Jumlah peserta pelatihan terisi (eselon II.a, II.IV.a, IV.b, dan V.a)	569	569	569	569	574	399	399	388	393	409	70	70	68	69	71
2.	Jumlah jabatan fungsional yang terisi	24	24	25	26	26	24	24	25	26	26	100	100	100	100	100
3.	Jumlah PNS yang memenuhi persyaratan kepegawaian PCAP	850	850	850	975	975	657	785	732	887	878	77	92	86	91	90
4.	Jumlah pejabat yang PCAP	0	3	9	5	5	0	3	9	5	5	0	100	100	100	100
5.	Jumlah peserta kepemimpinan (Pimpj)	60	26	15	27	37	60	26	15	27	37	100	100	100	100	100
6.	Jumlah peserta prajab III	145	355	359	176	39	145	355	359	176	39	100	100	100	100	100
7.	Jumlah PNS yang n Tugas Belajar (DIV, S	3	8	8	1	4	3	8	8	1	4	100	100	100	100	100
8.	Jumlah PNS yang meng belajar (SLTP, SL DIV/SL dan S2)	175	78	255	211	111	175	78	255	211	111	100	100	100	100	100
9.	Jumlah peserta seleksi dan UKPPI	82	45	58	32	36	82	45	58	32	36	100	100	100	100	100
10.	Jumlah PNS yang n Diklat Teknis dan Fu Diklat 1 pintu)	120	223	347	312	137	120	223	347	312	137	100	100	100	100	100
11.	Jumlah PNS yang n diklat kader (bintek d pelatihan)	187	135	192	185	178	187	135	192	185	178	100	100	100	100	100
12.	Jumlah kekurangan P usulan formasi diba dengan jumlah CPN diangkat	1.717	805	218	1.962	1.700	366	175	0	39	143	21	22	0	2	8
13.	Jumlah Peserta yang t dan pemberkasan CPN : gol. II, dan III	308	175	0	0	0	308	175	0	0	0	100	100	0	0	0
14.	Jumlah Peserta yang t dan pemberkasan CPN) gol. I, II dan III	58	0	0	39	143	58	0	0	39	143	100	0	0	100	100
15.	Jumlah karis / karsu yang diterbitkan	500	500	500	400	294	500	500	500	400	294	100	100	100	100	100
16.	Jumlah PNS yang pens pensun Dini, Meningg Mengundurkan Diri)	134	135	146	175	154	134	135	146	175	154	100	100	100	100	100
17.	Jumlah PNS yang hukuman disiplin	0	0	0	0	0	88	36	20	19	4	100	100	100	100	100

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator k dapat dicapai dan penyebabnya adalah :

1. Masih terdapat jabatan yang kosong.

Masih terdapat jabatan kosong disebabkan karena faktor Sumber Daya Manusia.

Selain faktor kebijakan, pengangkatan PNS dalam j harus mempertimbangkan berbagai macam unsur, ba kompetensi, profesionalitas, prestasi dan lain sebaga Kekosongan jabatan struktural SKPD mengakibatkan pelaksanaan tugas teknis kurang berjalan optimal.

2. Masih adanya PNS yang menduduki jabatan struktural melaksanakan diklat kepemimpinan.

Hal tersebut disebabkan karena alokasi anggaran ya pembatasan quota oleh penyelenggaran diklat kepemimpinan ini adalah badan Diklat Provinsi Jawa Tengah.

3. Jumlah kenaikan pangkat tidak sesuai dengan target.

Kenaikan pangkat tidak sesuai target karena disesuaikan kenaikan pangkat (PNS) melalui SKPD sing

4. Belum terpenuhinya kebutuhan (jumlah) pegawai ses formasi.

Formasi pegawai belum sesuai dengan usulan disebabkan kebijakan dari Pemerintah Pusat (Kementrian PAN RE Belanja Tidak Langsung / gaji).

5. Masih adanya PNS yang melakukan pelanggaran / kepegawaian.

Hal ini disebabkan karena faktor lain :

- Kekurangtahuan PNS yang bersangkutan terha kepegawaian / disiplin yang berlaku.
- Lemahnya pengawasan dari atasan langsung yang bersa
- Kontrol diri yang kurang dalam menerima signal PNS yan menyebabkan mudah melakukan pelanggaran terha dan larangan yang tercantum dalam aturan disiplin

Tabel 2.3.2
Anggaran dan Realisasi Pelaksanaan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal

Uraian	Anggaran pada tahun ke					Realisasi Anggaran pada Tahun ke					Rasio antara Realisasi dan Anggaran					Rata-rata Pertumbuhan	
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	Anggaran	Realisasi
Program Pelayanan Administrasi Perkantoran																	
1 Penyediaan jasa menyurat	1.200,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	2.400,00	505,00	2.400,00	1.434,00	2.398,00	2.397,00	42,00	100,00	59,70	99,90	99,80	240,00	378,40
2 Penyediaan jasa komunikasi bersuara dan listrik	10.200,00	53.520,00	52.560,00	52.560,00	52.560,00	9.665,00	33.245,00	49.483,00	48.049,00	47.758,00	94,70	62,10	94,10	91,40	90,80	8.472,00	7.618,60
3 Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	-	-	-	-	1.857,00	-	-	-	-	1.647,00	-	-	-	-	88,70	371,40	329,40
4 Penyediaan jasa administrasi keuangan dan lain-lain	125.196,00	138.152,00	153.591,00	115.010,00	108.190,00	78.365,00	111.400,00	99.895,00	78.411,00	96.823,00	62,50	80,60	65,10	68,10	89,40	(3.401,00)	3.691,60
5 Penyediaan alat tulis kantor	32.000,00	44.759,00	44.759,00	43.568,00	43.088,00	31.999,00	44.758,00	44.758,00	43.357,00	43.087,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	2.217,00	2.217,70
6 Penggantian barang dan/atau perlengkapan	60.647,00	74.211,00	93.297,00	79.317,00	79.020,00	60.647,00	74.210,00	92.569,00	73.817,00	73.018,00	100,00	100,00	99,22	93,00	92,40	3.674,00	2.474,30
7 Listrik/penerangan bangunan kantor	1.090,00	1.018,00	2.579,00	1.809,00	1.699,00	1.090,00	1.018,00	2.579,00	1.808,00	1.698,00	100,00	100,00	100,00	99,90	99,90	121,80	121,70
8 Penyediaan perabotan dan perlengkapan kantor	9.200,00	1.854,00	2.600,00	3.280,00	3.180,00	8.900,00	1.854,00	2.600,00	3.280,00	3.178,00	96,70	100,00	100,00	100,00	99,90	(1.204,00)	(1.144,30)
9 Penyediaan bahan bacaan dan perlengkapan	3.240,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	3.240,00	1.992,00	1.992,00	1.992,00	1.992,00	100,00	99,60	99,60	99,60	99,60	(248,00)	(249,60)
10 Penyediaan makanan dan minuman	52.824,00	71.905,00	60.143,00	60.317,00	58.935,00	45.756,00	60.393,00	42.817,00	45.934,00	34.202,00	86,60	83,90	71,10	76,10	58,00	1.222,00	(2.330,00)
11 Rapat/pada koordinasi dan konsultasi daerah	265.800,00	231.900,00	231.900,00	185.000,00	235.000,00	265.725,00	231.844,00	231.372,00	184.894,00	221.228,00	99,90	99,90	99,70	99,90	94,10	(6.160,00)	(8.899,20)

Uraian	Anggaran pada-tahun ke					Realisasi Anggaran pada Tahun ke					Rasio antara Realisasi dan-Ang					Rata-rata Pertumbuhan Anggaran	
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	Anggaran	Realisas
Program Peningkatan dan Prasarana Aparatur																	
12 Pengadaan perlengkapan kantor	-	38.370,	35.105,	40.037,	66.282,	-	38.370,	34.555,	39.159,	65.932,	-	100,0	98.4	97.8	99.4	13.256,	13.186,4
13 Pengadaan kendaraan dinas / operasi	-	-	-	-	272.732	-	-	-	-	250.725	-	-	-	-	91.9	54.546,	50.145,0
14 Pemeliharaan rutin/berkala K	20.950,	19.560,	20.520,	21.620,	21.109,	18.064,	18.515,	20.005,	21.593,	20.832,	86.2	94.6	97.4	99.8	98.6	31,80	553,60
15 Pemeliharaan berkala perlengkapan gedung kantor	20.150,	38.550,	14.140,	16.327,	13.095,	18.813,	38.504,	14.140,	16.327,	13.095,	93.3	99.8	100,0	100,0	100,0	(1.411,	(1.143,7
Program Peningkatan Aparatur																	
16 Pengadaan pak dinas beserta perlengkapannya	21.750,	15.000,	15.000,	15.165,	29.835,	21.750,	12.000,	6.000,	3.165,	16.483,	100,0	80.0	40.0	20.8	55.2	1.617,	(1.053,3
17 Pengadaan mesin kartu absensi	-	-	-	44.189,	-	-	-	-	41.866,	-	-	-	-	94.7	-	-	-
Program Peningkatan Sumber Daya Aparatur																-	-
18 Pendidikan dan pelatihan formal	2.204.624	1.498.102	1.902.293	2.106.931	1.581.814	1.490.250	1.481.431	1.742.840	2.059.353	1.495.164	67.9	98.8	91.6	97.7	94.5	(124.562	(687,34
Program Pendidikan																	
19 Pendidikan dan pelatihan teknis	320.517	320.925	276.972	152.809	127.536	214.989	274.231	215.650	118.017	113.805	67.0	85.4	77.8	77.2	89.2	(38.596,	(20.236,8
Program Peningkatan Sumberdaya Aparatur																	
20 Pendidikan dan pelatihan praj bagi CPNS	465.113,	670.231,	644.138,	-	-	361.057,	529.613,5	546.025,	-	-	77.63	88.5	84.7	-	-	(93.022,6	(72.211,5

Uraian	Anggaran pada-tahun ke					Realisasi Anggaran pada Tahun ke					Rasio antara Realisasi dan-Ang					Rata-rata Pertumbuh	Rata-rata Pertumbuh
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013		
Program Pembinaan Pengembangan Aparatur																	
Penyusunan ref																	
21 pembinaan kari	127,795	116,158	146,565	154,355	168,600	116,851	96,328,	123,731	114,984	125,901	91.4	82.9	84.4	74.4	74.6	8,161,1	1,809,9
Seleksi penerif																	
22 CPNS	79,922,0	704,419	86,801,	99,207,	141,243	387,950	537,308	71,929,	70,282,	87,761,	48.9	76.2	82.8	70.8	62.1	(10,135,8	(60,037,8
Pembangunan /																	
23 pengembangan	104,530	66,630,	137,795	71,300,	21,800,	96,325,	66,130,	129,658	69,714,	17,710,	92.1	99.2	94.1	97.7	81.2	(16,546,	(15,723,0
Pemberian peng																	
24 bagi PNS yang berprestasi	458,320	444,598	425,234	588,150	225,100	427,809	423,426	401,371	566,756	193,377	93.3	95.2	94.3	96.3	85.8	(46,628,	(46,886,2
Jumlah	5,079,069,1	4,554,262,	4,350,394,	3,855,141,	3,257,150,	3,668,106,	4,142,974,	3,875,510,	3,605,160,	2,927,821,	1,70	1,92	1,83	1,85	1,94	(367,983	(148,609,62

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan

Pemerintahan Daerah menyelenggarakan urusan yang pembiayaan bersumber dari anggaran pendapatan dan bersangkutan. Berkaitan dengan hal tersebut Kota Tegal menyelenggarakan urusan wajib di bidang kepegawaian, Kepegawaian Daerah Kota Tegal.

Tantangan pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Tegal yaitu meliputi :

- a. Meningkatnya tuntutan kinerja PNS ;
- b. Adanya ego sektoral SKPD di lingkungan Pemerintah Kota
- c. Adanya intervensi politik dalam birokrasi ;
- d. Adanya interpretasi yang berbeda dalam kepegawaian.

Sedangkan peluang pengembangan pelayanan Badan Kepegawaian Kota Tegal :

- a. Terbukanya kesempatan bagi PNS untuk mengembangkan
- b. Akan dirintis segmentasi di Kota Tegal;
- c. Tersedianya jaringan kepegawaian dengan Badan Kepegawaian
- d. Adanya wacana remunerasi bagi PNS yang mulai ditetapkan

BAB III

ISU STRATEGIS BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Kepegawaian Daerah Kota Tegal

Permasalahan bidang kepegawaian saat ini yang di Kepegawaian daerah Kota Tegal :

1. Masih terdapat jabatan yang kosong.
2. Masih adanya PNS yang menduduki jabatan struktural melaksanakan diklat kepemimpinan.
3. Belum terpenuhinya jumlah PNS akibat terbatas dibandingkan dengan rasio jumlah pensiun
4. Masih adanya PNS yang melakukan pengurangan / kepegawaian.

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, maka digunakan adalah dengan menggunakan metode SWOT dan analisa baik yang internal maupun eksternal.

3.1.1. Analisis lingkungan internal dan eksternal

Analisis lingkungan internal pada dasarnya merupakan yang menguraikan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia, sarana dan prasarana. Analisis Lingkungan Internal dikehendaki untuk mengungkap kelemahan (weakness) atau kekuatan (strength) organisasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran.

Analisis lingkungan eksternal pada dasarnya adalah terhadap kondisi lingkungan luar organisasi yang menjadi tantangan/ancaman yang terdiri dari lingkungan ekonomi, sosial budaya, politik, ekologi dan keamanan. Hal ini menghasilkan indikasi peluang (opportunities) dan tantangan (threats) organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran ditetapkan.

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

1. Kekuatan :

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

2. Kelemahan :

- > Belum adanya Standar Pelayanan (SPM)
- > Terbatasnya dana, sarana dan prasarana
- > Terbatasnya kompetensi PNS
- > Jumlah PNS yang masih kurang

Selanjutnya dianalisa dengan menggunakan alat SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threats) dilakukan untuk mengkaji kekuatan dan peluang yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal dibandingkan dengan kelemahan dan ancaman yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal :

A. Sekretariat

1. Kendala

- a. Terbatasnya anggaran dan mahal nya biaya per kantor.
- b. Jaminan kualitas sarpras kantor.
- c. Banyaknya jenis dan macam dokumen kepegawaian
- d. Belum terhubungkannya jaringan informasi BKD dengan SKPD yang lain dan Penerimaan Jawa Tengah.

2. Peluang

- a. Desentralisasi manajemen kepegawaian daerah
- b. Transparansi pengelolaan barang daerah dan governance.
- c. Pengadaan barang jasa melalui internet (e-procurement)
- d. Komitmen pimpinan pada penyelenggaraan pelayanan yang bebas KKN.
- e. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan program kegiatan.
- f. Perkembangan IT yang pesat.
- g. Penggunaan KPE sebagai KIPNS.

- h. Komitmen Pimpinan pada penyelenggaraan e
- 3. Program Prioritas
 - a. Efisiensi dan kualitas penggunaan alat dan pra kantor.
 - b. Pengiriman diklat pengadaan dan pengelola ar jasa.
 - c. Pola satu pintu administrasi d
 - d. Peningkatan sarana dan prasarana kantor.
 - e. Pengembangan SIMPEG
 - f. Pengembangan di bidang IT.
 - g. Validasi data elektronik pegawai.
 - h. Pembangunan jejaring informasi antar SKPD Jawa Tengah.
 - i. Pengembangan kinerja pengarsipan dokumen k

B. Bidang Pengembangan Pegawai

- 1. Kendala
 - a. Belum adanya kea
 - b. Terdapat permasalahan dalam pelaksanaan CPNSD.
 - c. Masih adanya PNS yang menduduki jabatan namun belum melaksanakan diklat kepemimpinan
- 2. Peluang
 - a. Desentralisasi manajemen kepegawa
 - b. Arus globalisasi dan reformasi birokrasi m governance.
 - c. Komitmen pimpinan pada penyelenggaraan pe yang bebas KKN.
 - d. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan pro kegiatan.
- 3. Program Prioritas
 - a. Penyusunan s
 - b. Penyusunan standar pengadaan CPNS sesuai f
 - c. Penyusunan eskalasi pendidikan.
 - d. Pengiriman peserta diklat kepemimpinan bag menduduki jabatan sesuai dengan kebutuhan

- e. Penempatan CPNS berdasarkan kebutuhan pegawai (formasi).

C. Bidang Mutasi dan Kepangkatan

1. Kendala

- a. Belum adanya keseragaman persepsi dalam PNS.
- b. Masih belum meratanya jumlah dan kualitas PNS.
- c. Belum ada standar pelayanan administrasi kepegawaian.
- d. Belum adanya sistem karier dan kaderisasi yang terukur.

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 kepegawaian.

3. Program Prioritas

- a. Penyusunan standar pelayanan administrasi kepegawaian.
- b. Penempatan jabatan struktural berdasarkan kebutuhan.
- c. Pemindahan pegawai dengan konsep right man on right place.
- d. Penempatan PNS berdasarkan kebutuhan pegawai (promosi).
- e. Pengembangan sistem informasi administrasi kepegawaian.

D. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

1. Kendala

- a. Masih lemahnya sistem reward and punis kepegawaian.
- b. Adanya peraturan di tingkat kebijakan (pusat dan daerah) yang tidak sinergis.
- c. Belum terumuskannya sistem remunerasi PNS.

2. Peluang

- a. Desentralisasi manajemen kepegawaian daerah.
- b. Tuntutan profesionalisme PNS.

- c. Komitmen pimpinan pada pembinaan korps PNS
- d. Dukungan APBD dalam penyelenggaraan pro kegiatan.

3. Program Prioritas

- a. Sosialisasi, dokumentasi dan edaran aturan ke
- b. Pengembangan dan pembinaan ~~ke~~ ~~persanta~~ ke PNS.
- c. Pemberian Reward and Punishment

3.2. Telaah Visi dan Misi, dan Program Walikota dan Wakil Wal

Visi dari Walikota dan Wakil Walikota Tegal adalah Tegal yang Sejahtera dan Bermartabat ~~Berbasis~~ ~~Sistem~~ ~~Pelayanan~~ ~~berbasis~~ ~~Sistem~~ ~~Pelayanan~~ Misi dari Walikota dan Wakil Walikota Tegal :

1. Mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat dalam r Pemerintah yang baik ~~dan bersih~~ (Clean Governance) bebas dari KKN ;
2. Mewujudkan Sumber Daya ~~Manusia~~ ~~yang~~ ~~berbudhi~~ ~~pekerti~~ ~~dan~~ ~~Bertakwa~~ kepada Tuhan Yang Maha Esa ;
3. Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing be potensi lokal ;
4. Mewujudkan infrastruktur yang memadai dan kelestariai pembangu ~~berkelanjutan~~ ;
5. Mewujudkan kesatuan sosial serta ketentraman dan ket yang mendorong pemberdayaan dan partisipasi masyarakat

Pengertian Masing-masing Frase Visi

Terwujudnya Kota Tegal yang Sejahtera, Bermartabat dan Berlaya		
Sejahtera	Bermartabat	Pelayanan Prima
Merupakan suatu k masyarakat yang t kenutuhan dasarnya meliputi sandang, perumahan, air be kesehatan, pendid pekerjaan, rasa ar petlakuan atau an tindak kekerasan f maupun non fisik, lingkungan hidup s sumber daya alam berpartisipasi dala kehidupan sosial d mempunyai akses informasi serta lin yang damai, tentra nyaman	Merupakan kondis masyarakat Kota Tega yang memiliki ha kemanusiaan ting bertaqwa kepada yang Maha Esa, k pekerti yang luhu kebebasan mener sikap dan tindak self determinatio memiliki kesadar tentang kesamaa (equality) dan p (equity)	Merupakan sema pemerintahan Kot untuk melayani d baik dan memuas melebihi penghar masyarakatnya. Semangat ini did oleh segenap sta dan terinternalisa semangat pengab seluruh aparatur pelaksana di Pemerintahan Kot Semangat Pelaya Prima ini menjadi utama dalam rang terwujudnya masy Kota Tegal yang dan Bermartabat.

Dalam upaya mewujudkan Program Unggulan Misi Walik
Kepegawaian Daerah Kota Tegal akan pencapaian Misi Walil
yang -keyaitu Mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat
rangka tata kelola Pemerintah yang baik dan bersih (Good Governance) serta bebas dari korupsi. BKD mempunyai tugas melaksanakan
penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang k
dijabarkan dalam program dan program Peningkatan Kapasi
Sumber Daya Aparatur ; program pendidikan kedinasan
Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

**Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan SKPD
Pencapaian Visi dan Misi Walikota Tegal**

No.	Misi dan Program Walikota Tegal	Permasalahan Pelayanan SKPD	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1.	Mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan tata kelola Pemerintahan yang bersih, transparan, akuntabel, and Clean Governance serta bebas dari KKN			
	Program : Penataan dan reformasi birokrasi untuk mengoptimalkan sumberdaya birokrasi dalam pelayanan kepada masyarakat	1. Masih terdapat jabatan yang kosong. 2. Belum terpenuhinya kebutuhan (jumlah) pegawai sesuai dengan usulan formasi 3. Masih ada PNS yang melakukan pelanggaran / kasus kepegawaian	1. Faktor kebijakan Sumber Daya Manusia. 1.1. Pembinaan dan pengembangan jabatan PNS berdasarkan pada standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan pola karir PNS yang jelas. 2.1. Belum adanya keseragaman persepsi dalam menyusun formasi pegawai. 2.2. Terdapat permasalahan pelaksanaan pengadaan CPNS 3.1. Kekurangtahuannya PNS yang bersangkutan terhadap aturan kepegawaian / yang berlaku. 3.2. Lemahnya	- Penempatan jabatan struktural melalui Tim Baperjaka - Penempatan PNS berdasarkan kebutuhan pegawai (mutasi promosi). - Pengembangan sistem informasi administrasi kepegawaian. 2.1. Penyusunan dan peta jabatan sesuai analisis beban kerja dan analisis kebutuhan pegawai. 2.2. Penyusunan standar pengadaan CPNS sesuai formasi. 3.1. Sosialisasi, dokumentasi dan edaran aturan kepegawaian.

			pengawasan dan atasan langsung yang bersangkutan 3.3. Kontrol diri yang kurang dari masing-masing person PNS yang menyebabkan mudah melakukan pelanggaran terhadap kewenangan dan larangan tercantum dalam aturan disiplin 4.1. alokasi anggaran yang terbatas 4.2. pembatasan yang oleh pemerintah diklat kepemimpinan dalam hal ini badan Diklat Provinsi Jawa Tengah	3.2. Pengembangan pembinaan korp serta kesejahteraan PNS. 3.3. Pemberian Reward and Punishment 4.1. PP 101/2000 ; bahwa PNS yang dilantik dalam jabatan, maksimum tahun harus mengikiti diklat 4.2. Yang belum mengikuti diklat tidak bisa dipromosikan
--	--	--	---	---

3.3 Telaah Renstra K/L

Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Tengah adalah Menuju Jawa Tengah Sejahtera dan Berdikari Bebas Korupsi, Bebas Nongaji, Sejahtera Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Jawa Tengah :

1. Membangun Jawa Tengah berbasis Trisakti Bug Karnobedaulat di bidang politik, budi laili di bidang ekonomi, dan berkeadilan di bidang kebudayaan ;
2. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan, aman, adil, kemiskinan dan pengangguran ;
3. Mewujudkan pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang bersih, jujur dan transparan Bebas Korupsi, Bebas Nongaji ;
4. Mempertahatkan kelestarian sosial masyarakat untuk meningkatkan persatuan dan kesatuan ;

5. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan proses pembangunan yang lebih menghargai kebutuhan 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 Kota Tegal akan melaksanakan Misi Gubernur Jawa Tengah Ke-3 yaitu Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang Bersih, Jujur dan Transparan, Menden Korupsi, Menden Ngapusi dengan meningkatkan profesionalisme dan kompetensi aparatur serta sistem pelayanan yang jelas. Misi ini diarahkan untuk mewujudkan reformasi birokrasi melalui penerapan 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.

Program Unggulan Gubernur Jawa Tengah :

1. Pendidikan Politik Masyarakat;
2. Reformasi birokrasi berbasis kompetensi;
3. Memperkuat Sistem Pelayanan Publik;
4. Mewujudkan Desa Mandiri;
5. Meningkatkan kesejahteraan Pekerja;
6. Rakyat Sehat;
7. Optimalisasi penyelenggaraan Pendidikan Jawa Tengah;
8. Meningkatkan Keadilan Gender Perlindungan Anak;
9. Pembangunan infrastruktur;
10. Pembangunan lingkungan Jawa Tengah Roy-royo;
11. Meningkatkan Keadilan Fungsi Budaya Jawa.

Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan SKI Pencapaian Visi dan Misi Gubernur Jawa Tengah

No.	Misi dan Program Gubernur Jawa Tengah	Permasalahan Pelayanan SKI	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1.	Mewujudkan pelayanan pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yang bersih, jujur dan transparan. Mencegah korupsi, Mencegah nepotisme			
	Program Reformasi Birokrasi Berbasis Kompetensi	1. Masih terdapat jabatan yang kosong. 2. Belum terpenuhinya kebutuhan (jumlah) pegawai sesuai dengan usul formasi	1. Faktor kebijakan dan Sumber Daya Manusia. 1.2. Pembinaan dan pengembangan jabatan PNS berdasarkan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan pola karir PNS yang jelas. 2.1. Belum adanya keseragaman persepsi dalam menyusun formasi pegawai. 2.2. Terdapat permasalahan dalam pelaksanaan pengadaan CPNS	- Penempatan jabatan struktur melalui Tim Baperjakat. - Penempatan PNS berdasarkan kebutuhan pegawai (mutasi dan promosi) - Pengembangan sistem informasi kepegawaian. 2.1. Penyusunan formasi dan jabatan sesuai analisis kebutuhan kerja dan analisis kebutuhan pegawai. 2.2. Penyusunan standar pengadaan CPNS sesuai formasi.

		3. Masih adanya PNS yang melakukan pelanggaran kasus kepegawaian	3.1 Kekurangtahu PNS yang bersangkutan terhadap aturan kepegawain / disiplin yang berlaku. 3.2 Lemahnya pengawasan dan atasan langsung yang bersangkutan 3.3 Kontrol diri yang kurang dari masing-masing PNS yang menyebabkan mudah melakukan pelanggaran terhadap kewenangan dan larangan tercantum dalam aturan disiplin	3.1 Sosialisasi dokumentasi edaran aturan kepegawaian 3.2 Pengembangan dan pembinaan korps serta kesejahteraan PNS. 3.3 Pemberian Reward and Punishment
		4. Masih adanya PNS yang menduduki jabatan struktural namun belum melaksanakan diklat kepemimpinan	4.1 alokasi anggaran yang terbatas 4.2 pembatasan kuota oleh penyelenggara diklat kepemimpinan dalam hal ini Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah	4.1 PP 101/2000 bahwa PNS yang dilantik dalam jabatan maksimal 2 tahun harus mengikatkan diri dalam diklat 4.2 yang belum mengikuti diklat tidak boleh dipromosikan

Sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) mempunyai hubungan fungsional yang baik langsung dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang berada di Kanwil BKN Yogyakarta. Kebijakan pengembangan sumber daya manusia daerah sangat diperlukan bukan saja untuk menghadapi tuntutan pembangunan regional, regional, regional, tetapi terlebih lagi untuk pelaksanaan otonomi daerah. Pada dasarnya langkah kebijakan kepegawaian berorientasi pada pembangunan sumber daya manusia daerah.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Ling Strategis

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kep Kota Tegal yaitu kaitannya dengan pembangunan dan pel tentunya tidak bisa dilepaskan faktanya. Rencana Tata Ruan Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (memperhatikan RTRW dan KLHS perlu dilakukan, agar pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak merusak lingkungan.

Sebenarnya apabila dilihat dari tugas pokok dan fu terdapat hubungan yang cukup signifikan dengan RTRW (dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, penyusunan mpeaun kebijakan pemerintahan daerah, ma diperhatikan analisis RTRW dan-KLHSruang samasid kebijakan pemerintah daerah tidak bertentangan dengan hasil RTRW rangka pelaksanaan kegiatan di lingkungan Kota selama 5 bertentangan dengan perda RTRW.

3.5 Penentuan isu strategis

Isu strategis dalam pembangunan di Kota Tegal ya dengan tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian Daerah k belum optimalnya peningkatan kualitas PNS melalui analis jabatan dan pengembangan PNS yang didukung pola kar samping itu masih perlu peningkatan kualitas pelay kepegawaian yang mengacu pada standar pelayanan atau procedu(SOP). Isu strategis tersebut tidak bisa dilepaskan bidang SDM aparatur atau kepegawaian umum itu sendiri a

1. Masih terdapat jabatan yang kosong.
2. Belum terpenuhinya kebutuhan (jumlah) pegawai sesi formasi(blum seimbangnnya kebutuhan PNS baru yang dengan semakin banyaknya PNS yang pensiun).
3. Masih adanya PNS yang melakukan pelanggaran / kepegawaian.
4. Masih adanya PNS yang menduduki jabatan struktural melaksanakan diklat kepemimpinan.

BAB IV

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN

4.1. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal

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 untuk memberikan gambaran umum satu keadaan nyata dan benar-benar dapat diwujudkan. Visi harus bersifat menarik, gairah kepada seluruh komponen untuk meraih. Karenanya, visi harus dapat dirumuskan secara menantang, inspiratif, berprestasi dan nyata.

Sebagai Badan yang menantu Pejabat Pemda Kabupaten Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah harus dapat memajukan PNS yang profesional, bermoral, berprestasi 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 Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang Profesional Bermartabat.

Selaras dengan Visi BKD sebagaimana yang telah diuraikan tersebut, maka Misi BKD adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan kemampuan dan peran dan peran pegawai yang obyektif dan transparan.
2. Mengoptimalkan kinerja pegawai yang akurat dan terukur.
3. Meningkatkan kualitas pegawai melalui pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja.
4. Meningkatkan disiplin dan kesejahteraan serta pelaksanaan nertitas pegawai.
5. Mengoptimalkan Sistem Informasi Kepegawaian yang akurat dan terintegrasi.

Pengertian Masing-masing Frase Visi

Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang bermartabat	
Profesional	Bermartabat
Pemahaman profesional dan tersebut merupakan wujud BKD sebagai lembaga yang mengedepankan kompetensi memadai dan bekerja dengan yang tinggi serta berorientasi prestasi kerja dalam melaksanakan tugas pembinaan dan pengembangan kepegawaian.	Merupakan kondisi aparatur Pemerintah Kota Tegay yang memiliki harkat kemanusiaan tinggi, bertakwa kepada Tuhan Esa, berbudi pekerti yang memiliki kebebasan menentu sikap dan tindakannya (determinasi) memiliki kesadaran tentang kesetaraan dan pemerataan (equity)

4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Tegay

Tujuan yang dirumuskan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegay dalam melaksanakan manajemen kepegawaian selama kurun waktu lima tahun adalah:

1. Meningkatkan SDM Aparatur yang bertanggung jawab dan jujur ;
2. Meningkatkan pelayanan manajemen pegawai ;
3. Meningkatkan kompetensi dan kinerja aparatur yang profesional dan akuntabel ;
4. Meningkatkan penerapan sistem disiplin dan kesejahteraan pegawai dalam pemerataan penghasilan berdasarkan kinerja ;
5. Meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan manajemen kepegawaian secara terintegrasi ;

Sasaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian daerah adalah :

1. Meningkatnya sistem pendidikan yang jelas dan terukur ;
2. Memenuhi kebutuhan PNS sesuai dengan usulan formasi
3. Meningkatnya pelayanan mutasi pegawai yang tepat waktu
4. Meningkatnya kinerja PNS yang berbasis kompetensi ;
5. Menurunnya kasus pelanggaran disiplin PNS dan PNS
6. Meningkatnya akurasi data sumber daya aparatur melalui pengembangan sistem informasi manajemen kepegawaian ;

4.3. Strategi dan Kebijakan

Strategi yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian adalah :

1. Pengembangan PNS melalui pendidikan dan pengembangan PNS yang didukung pendaklaran yang jelas ;
2. Peningkatan kualitas pelayanan administratif kepegawaian yang mengacu pada standar pelayanan atau Standar Operasional Prosedur (SOP) ;
3. Peningkatan kualitas pengukuran kompetensi dan penilaian kinerja pegawai yang dapat ditetapkan secara wajar ;
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 ;

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 adalah :

1. Terselenggaranya promosi jabatan dan seleksi penempatan PNS ;
2. Ketersediaan waktu mutasi pegawai PNS Kota Tegal ;
3. Terselenggaranya tes PCAP dan QAP bagi Pejabat Struktural ;
4. Peningkatan Disiplin PNS ;
5. Terselenggaranya E-Personnel System PNS Kota Tegal ;

Table 1
VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN PROGRAM / KEGIATAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TEGAL

VISI	MISI	TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	KEBIJAKAN
Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparar yang Profesion dan Bermartabat	1. Mewujudkan pncanaan dan pengembangan pegawai yang obyektif dan trans	Mengembangkan S Aparatur yang jujur jawab dan jujur	1. Meningkatkan sis Karier yang jelas d 1.2 Memenuhi kebu PNS sesuai dengan formasi	Pengembangan PNS n Analisis jabatan dan Pengembangan PNS yang didukung pola karier	Terselenggaranya p jabatan seleksi penerimaan CPNS.
	2. Mengoptimalkan kepegawaian yang dan terukur	Meningkatkan pelayanan Manajemen mutasi Kepegawaian	Meningkatkan pelayanan mutasi pegawai yang waktu	Peningkatan kualitas administrasi kepegawa mengacu pada standa pelayanan atau Stand Operational Procedu	Ketepatan waktu m pegawai PNS Kota
	3. Meningkatkan kuantitas pegawai melalui pengukuran Kompetensi Penilaian kinerja	Mengembangkan Kompetensi dan k aparatur yang pro dan akuntabel	Meningkatnya kiner yang berbasis komf	Peningkatan kualitas Pengukuran kompete penilaian kinerja pe dapat dipertanggung j	Terlaksananya tes QAP bagi Pejabat S
	4. Meningkatkan disiplin dan Kesejahteraan serta pelaksanaan netral pegawai	Meningkatkan pen Sistem disiplin da kesejahteraan peg dalam penerapan penghasi berdasar kinerja	Menurunnya Kasus pelanggaran Disip dan meningkat nya kesejahteraan PNS	Peningkatan kualitas kedisiplinan PNS dan didukung reward an punishment	Pembinaan Disiplin
	5. Mengoptimalkan pe sistem informasi kepegawaian yang dan terintegrasi	Meningkatkan pem atan teknologi inf dalam pengelolaan Manajemen kepeg	Meningkatnya akura sumber daya aparatur melalui pengemban sistem informasi m kepegawaian	Peningkatan kalitas pengelolaan arsip ke secara manual dan serta sistem inform kepegawaian yang ter	Terselenggaranya E Personal system P Tegal

TABEL 4.2
TUJUAN DAN SASARAN JANGKA MENENGAH PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA
TEGAL

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PAD						
				2014	2015	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Mengembangkan SDM Aparat bertanggung jawab dan jujur	1.1 Meningkatkan sistem kaier yang jelas dan terdapat 1.2 Memenuhi kebutuhan sesuai dengan usulan	% PNS yang menduduki jabatan %Jumlah CPNS yang seleksi	75 %	75 %	75 %	80 %	80 %	85 %	
2	Meningkatkan pelayanan mutasKepegawaian	Meningkatnya pelayar pegawai yang tepat v	% yang memenuhi sy kompetensi Pejabat Eselon II, III dan IV	75 %	75 %	75 %	80 %	80 %	85 %	
3	Mengembangkan Kompetensi kinerja aparatur yang profesional	Meingkatkan kinerja F berbasis kompetensi	% data kepegawaian Kota Tegal	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %	
4	Meningkatkan penerapan dan kesejahteraan pegawai penerapan penghasilan berkinerja	Menurunnya Kasus pelanggaran Disiplin PNS dan menir kesejahteraan PNS	% cakupan pelayanan nistrasi kepegawaia yang tepat waktu	90 %	90 %	90 %	95 %	95 %	100 %	
5	Meningkatkan pemanfaatan informasi dalam pengelolaan kepegawaian.	Meningkatnya akurasi sumber daya aparatur pengembangan sistem manajemen kepegawaian	% Menurunnya jumlah pelanggaran kedisiplin	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	

BAB V
RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, KELOMPOK SASARAN, DAN PENANJANGAN
INDIKATIF

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal tahun 2014 s.d 2019 adalah sebagai berikut :

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
 - a. Penyediaan Surat Menyurat ;
 - b. Penyediaan jasa komunikasi, informasi dan statistik ;
 - c. Penyediaan jasa pemeliharaan dsan perizinan kendaraan operasional
 - d. Penyediaan jasa administrasi keuangan ;
 - e. Penyediaan alat tulis kantor ;
 - f. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan ;
 - g. Penyediaan komputasi listrik / penerangan bangunan kantor
 - h. Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor ;
 - i. Penyediaan bahan bacaan dan perlengkapan umum
 - j. Penyediaan makanan dan minuman ;
 - k. Rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
2. Program Peningkatan Saranan dan Prasarana Aparatur
 - a. Pengadaan peralatan gedung kantor ;
 - b. Pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas / operasional
 - c. Pemeliharaan rutin / berkala perlengkapan gedung kantor
3. Program peningkatan disiplin aparatur
 - a. Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya
4. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Formal
5. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Keuangan
 - a. Penyusunan Renstra SKPD

6. Program Pendidikan Kedinasan
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Teknis
7. Program Pendidikan Kedinasan
 - a. Penyusunan rencana pembinaan karir PNS ;
 - b. Seleksi Penerimaan Calon PNS
 - c. Pembangunan / pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah ;
 - d. Monitoring, evaluasi dan pelaporan

Target Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal

Adapun target kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal tahun 2014-2019 sesuai dengan program keajaadaah sebagai berikut :

1. Sekretaris

1. Target kinerja Pengembangan Aplikasi Sistem Informasi Data Kepegawaian tahun 2014-2019 adalah :
 - a. Terselenggaranya e-Personal System ;
 - b. Tersedia nya data statistika kepegawaian ;
 - c. Pemutakhiran Formulir Isian Kepegawaian (FI P) PNS ;
 - d. Tersusunnya Buku Profil Kepegawaian ;
 - e. Tersusunnya Daftar Urut Kepangkatan (DUK) PNS Pemerintah Kota Tegal
2. Target kinerja Pengelolaan Data Kepegawaian tahun 2014-2019 adalah :
 - a. Terselenggaranya penyusunan PNS tahunan
 - b. Terselenggaranya penentuan Kebutuhan PNS Pemerintah Kota Tegal
 - c. Terselenggaranya kebutuhan pengantungan file perorang PNS dan lactomafolder;
 - d. Pemeliharaan file perorang PNS
 - e. Pemutakhiran data Aplikasi e-File PNS.
3. Hasil kinerja Pengembangan Simpeg Pada SKPD Pemerintah Kota Tegal tahun 2014-2019 adalah :
 - a. Terkelolanya Simpeg Online SKPD yang terus berkembang dengan menambatkan fitur untuk mempermudah proses layanan administrasi kepegawaian SKPD dengan BKD.

4. Target kinerja Pengelolaan SAPK-BKN tahun 2019 adalah :
 - a. Terealisasi Aplikasi SAPK-BKN;
 - b. Tersedianya layanan pemanfaatan SAPK-BKN dan Kartu Pegawai Elektronik (KPE);
 - c. Terwujudnya sinkronisasi data SAPK dengan Simpeg;
 - d. Terlaksananya layanan KPE bagi PNS.
5. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Pemerintah melaksanakan kegiatan selama tahun 2019 adalah :
 - a. Pengadaan peralatan gedung kantor
 - b. Pengadaan kendaraan dinas / operasional

2. Bidang Pengembangan Pegawai

1. Target kinerja kegiatan penyusunan formasi PNS Tahun 2019 adalah :
 - a. Tersedianya buku susunan formasi CPNS Pemerintah Kota Tegal sebagai dasar pengadaan CPNSD
2. Target kinerja pengadaan CPNS Pemerintah Kota Tegal Tahun 2019 adalah :
 - a. Jumlah peserta ujian CPNS sistem CAT (Computer Assisted Test) sejumlah 60.000 orang
 - b. Dianjaknya CPNS Pemerintah Kota Tegal sejumlah 2.116 orang.
3. Target kinerja pengangkatan CPNS Pemerintah Kota Tegal dari Tahun 2019 adalah :
 - a. Pengangkatan CPNS menjadi PNS Pemerintah Kota Tegal sejumlah 2.116 orang
4. Target kinerja pendidikan dan pelatihan formal dan non formal Tahun 2019 adalah :
 - a. Jumlah PNS yang mengikuti diklat teknis dan fungsional, manajemen kepegawaian, bintek, lokakarya, Pengembangan diri, Workshop dan seminar yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian sejumlah 3.970 orang
 - b. Jumlah pejabat struktural yang mengikuti diklat ke tingkat II, III dan IV 160 orang.
 - c. Jumlah PNS yang mengajukan penggunaan gelar sebanyak 10 orang

5. Target kinerja Seleksi Calon Praja ALPD Nanti tahun 2019-2020 adalah :
 - a. Jumlah peserta seleksi calon praja ALPD 180 orang
 - b. Jumlah Pura Praja ALPD 12 orang
6. Target kinerja Ujian Kelembagaan (Ujian Dinas dan Ujian Pemerintah Kota Tegal yang difasilitasi oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah 2019-2020 adalah :
 - a. Jumlah peserta ujian dinas dari Pemerintah Kota Tegal sebanyak 450 orang ;

3. Bidang Mutasi dan Kepangkatan

1. Target kinerja Tes Kompetensi Pejabat Struktural Pemerintah Kota Tegal adalah :
 - a. Terselenggaranya tes kompetensi/PCAP bagi pejabat struktural eselon II di lingkungan Pemerintah Kota Tegal
 - b. Terselenggaranya tes Quasi Assessment Program (QAP) bagi eselon II di lingkungan Pemerintah Kota Tegal
2. Target kinerja perataan PNS dalam jabatan struktural dari Tahun 2019-2020 adalah :
 - a. Terselenggaranya sidang Badan Perangkat yang membahas penangkatan peremajaan dan penempatan pejabat struktural eselon II, III dan IV di lingkungan Pemerintah Kota Tegal.
 - b. Terselenggaranya pengambilan sumpah jabatan dan pemberian pejabat struktural eselon II, III, IV di lingkungan Pemerintah Kota Tegal sebanyak 14 kali
3. Target kinerja akan diangkat Pegawai Negeri Sipil tahun 2019-2020
 - a. Terlaksananya Kenaikan Pangkat PNS sejumlah 5.850 orang
 - b. Terlaksananya penerbitan Surat Keputusan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Tegal sejumlah 4.800 orang
4. Target kinerja Mutasi tahun 2019-2020
 - a. Terlaksananya tes kompetensi / psikologi bagi PNS yang mutasi masuk ke Pemerintah Kota Tegal
 - b. Terlaksananya mutasi PNS antar SKPD.

4. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan

1. Target kinerja sosialisasi Peraturan Pemerintah-Undang-Undang Bidang Kepegawaian tahun 2014-2019 adalah :
 - a. Sosialisasi untuk Tingkat Kota mengenai Peraturan Disiplin dan Penilaian Prestasi Kerja PNS ;
2. Target kinerja pelayanan administrasi kepegawaian tahun 2014-2019 adalah :
 - a. Penyelesaian Administrasi Kedudukan Hukum PNS ;
 - b. Perbaikan izin pekerjaan sejumlah kurang lebih 50 orang
 - c. Penyelesaian izi outi ;
 - d. terselesaikannya pekerjaan SK sebanyak 148 ang.
3. Target kinerja penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin pegawai tahun 2014-2019 adalah dilaksanakan Sidang Penyelesaian Kasus Kepegawaian untuk membahas kasus pelanggaran disiplin PNS.
4. Target kinerja penganggaran tahun dan jasa kepada PNS Pementah Kota Tahun 2014-2019 adalah :
 - a. Terseleenggaranya pembelian penghargaan tahun dan jasa Satyalakana Karya Satya PNS Pemerintah Kota Tahun 2014-2019 berjumlah 1.500 ang
5. Target kinerjanya Penerbitan SK Tahun 2014-2019 :
 - a. Tindakannya Bekas Usulan Pensiun (BUP) sejumlah 490 a
 - b. Diteruskannya Surat Keputusan (SK) usulan Pensiun jumlah/dud sejumlah 120 SK .
 - c. Diteruskannya Surat Keputusan Pensiun atas permintaan sendiri (APSP) Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) sejumlah 210 SK .

Revisi Program, Kegiatan, Kelompok Sasaran, Perencanaan Indikator dan Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah tahun 2014 s.d 2019 selengkap nya sebagaimana dalam lampiran Renstra (Tabel 5.1).

BAB VI

INDIKATOR KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA TEGAL MENYALUKAN PADA TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator adalah suatu alat ukur untuk mengukur pencapaian suatu sasaran atau target yang telah ditetapkan ketika melakukan perencanaan. Indikator kinerja digunakan untuk mengukur keberhasilan proses pembangunan jangka menengah dan target kinerja dinyatakan secara jelas pada tahap perencanaan dan pada akhir pelaksanaan aspek akuntabilitas kinerja. Oleh karena itu, target kinerja harus menggambarkan secara langsung pencapaian sasaran pembangunan menengah daerah (Permendari 54 tahun 2010).

Indikator dan target kinerja yang ditetapkan dalam Rencana dan pedoman bagi setiap komponen Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal dalam pelaksanaan tugas penyusunan rencana kegiatan tahun peyelempaan manajemen kepegawaian daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Terwujudnya manajemen kepegawaian daerah yang didukung sistem informasi harus diharapkan mampu memberikan sumbang nyata dan positif bagi upaya pemerintah Kota dalam mengembangkan visi

Terwujudnya Kota Tegal yang Sejahtera dan Bermartabat Berbasis

Dalam Misi Walikota Tegal, Kepegawaian Daerah Kota Tegal berpedoman pada ke-1 yaitu Mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka tata kelola Pemerintah yang Good Governance serta bebas dari korupsi. Tujuan adalah:

1. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih ;
 2. Meningkatkan kualitas dan kapasitas aparatur yang amanah
- Sedangkan sasaran dari Misi ke-1 adalah :
1. Terwujudnya pelayanan prima pada seluruh unit / lembaga pemerintahan ;
 2. Meningkatkan kualitas dan pendidikan aparatur.

Indikator dan Target Kinerja BKD dapat dilihat pada tabel di

Tabel 6.1

Indikator Kinerja SKPD Yang Mengacu Pada Tujuan Dan Sasaran RPJMD

[illegible]

BAB VI IP EN UTUP

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal Tahun 2014-2019 merupakan penjabaran dari RPJM DKota Tegal Tahun 2014-2019 untuk mewujudkan Kota Tegal yang sejahtera dan bermartabat berbasis Renstra yang menjadi pedoman bagi seluruh Bidang dan Sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal dalam menyusun Rencana Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal selama kurun waktu 2014-2019. Seluruh Bidang dan Sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal berkewajiban mendukung pencapaian target-target sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Tegal. Oleh karena itu, Renstra dapat dijadikan alat pengendali dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan.

Penyusunan Renstra ini telah dilakukan melalui proses cukup panjang antara lain berupa identifikasi permasalahan koordinasi antar bidang yang telah dilakukan BKD dan konsultasikan kepada Bappeda Kota Tegal.

Bekaitan dengan hal tersebut dipelukan dukungan, kesungguhan dan rasa tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, kewenangan dan peannya, sehingga visi Mewujudkan Sumber daya Manusia Aparatur Profesional dan Bermartabat dapat diwujudkan.

Tegal 30 September 2014

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA TEGAL

Drs. IR KAR YUSWAN APENDI, MM

Pemangkat. I

NIP. 19660213 199003 1 001