

**LAMPIRAN**  
**PERATURAN BUPATI TUBAN**  
**NOMOR 188.45/ KPTS/414.202/2018**  
**TENTANG**  
**PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS BADAN**  
**KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TUBAN**  
**TAHUN 2016-2021**

---

**RENCANA STRATEGIS**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TUBAN**  
**TAHUN ANGGARAN 2016-2021**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 LATAR BELAKANG**

Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-OPD) pada Badan Kepegawaian Daerah merupakan Dokumen Perencanaan Pembangunan periode 5 (lima) tahun yaitu Tahun 2016-2021 yang penjabarannya merupakan implementasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dan dilaksanakan dalam Kegiatan setiap Tahun Anggaran melalui :

1. Penyiapan rencana awal RKPD (Proposal Pembangunan)
2. Usulan Kegiatan setiap Tahun Anggaran.

Era Globalisasi membuka peluang persaingan bebas dalam aspek kehidupan termasuk sektor layanan masyarakat baik dilingkungan pemerintah maupun swasta dalam lingkungan regional, domestik/nasional maupun Internasional, antisipasi terhadap tuntutan globalisasi hendaknya dilakukan oleh semua pihak melalui pembenahan-pembenahan di semua sektor.

Pembenahan tersebut hendaknya di lakukan secara simultan disegala bidang secara berkesinambungan dan terintegrasi satu sama lain. Pembenahan di bidang pemerintahan dan pembangunan dimotori dengan kebijakan desentralisasi yang dilandasi pergeseran konsentrasi kegiatan dari Pusat ke Daerah khususnya Kabupaten/Kota maka

konsekwensi logis tuntutan layanan masyarakat khususnya di daerah akan semakin meningkat tajam dalam kuantitas maupun kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Masyarakat saat ini menuntut adanya peningkatan pelayanan prima atas kinerja pemerintah serta berbagai kebijakan yang dilakukannya. Sebagai upaya untuk menjawab tuntutan masyarakat tersebut, pemerintah telah menetapkan beberapa Peraturan yang diharapkan dapat memperbaiki segala kekurangan yang ada antara lain dengan lahirnya Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Pemerintah yang bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Kepmendagri Nomor 29 Tahun 2002 yaitu tentang pertanggung jawaban instansi pemerintah yang didasarkan pada ukuran efisien, efektif dan ekonomis.

Keberhasilan suatu Instansi pemerintah selama ini lebih di tekankan kepada kemampuan instansi menyerap atau menghabiskan jumlah dana anggaran yang telah disediakan dari pada melalui pengukuran lainnya. Seharusnya keberhasilan pemerintah akan dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumberdaya yang di kelolanya untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dituangkan dalam perencanaan strategis.

Didasari atau tidak bahwa selama ini pengukuran keberhasilan maupun keunggulan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara Objektif, kesulitan ini disebabkan belum pernah disusunnya suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban yang merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah di bidang kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban perlu menyusun Perencanaan Strategis yang merupakan suatu

proses yang berorientasi pada hasil yang ingin di capai selama kurun waktu 1(satu) sampai dengan 5 (lima) tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul.

## **1.2. LANDASAN HUKUM**

Landasan Hukum Penyusunan Dokumen Rancangan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-OPD) Tahun 2016-2021, Penyelenggaraan Pemerintahan Urusan Kepegawaian sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai ;
2. Undang – undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
3. Undang–undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
4. Undang–undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah ;
5. UU Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ;
6. Undang-undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah ;
7. Peraturan pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional
8. Peraturan Pemerintahan Nomor 25 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri ;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil ;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri sipil;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pengangkatan Pegawai Negeri sipil dalam jabatan Struktural;

12. Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural ;
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri sipil
15. Peraturan Pemerintah Nomor 58 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
16. Peraturan Pemerintah Nomor 65 tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
17. Peraturan Pemerintah Nomor 79 tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
18. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor : 159 Tahun 2000 tentang Pembentukan Lembaga Badan Kepegawaian daerah;
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 10 Tahun 2006 tentang Perpindahan menjadi PNS Pusat dan PNS Daerah;
20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2007 tentang Petunjuk Tekhnis Penyusunan dan Penetapan tandar Pelayanan Minimal;
22. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
23. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 05 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan;

24. Keputusan Kepala BKN Nomor 13/Kep/2002 tanggal 12 Pebruari 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Penggunaan Aplikasi Badan Kepegawaian Daerah;
25. Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor : 01 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Tuban
26. Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor : 04 Tahun 2008 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Tuban
27. Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor : 24 Tahun 2016 tentang RPJMD Kabupaten Tuban Tahun 2016-2021
28. Peraturan Bupati Tuban Nomor : 45 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban;

### **1.3. MAKSUD DAN TUJUAN**

#### 1.3.1 Maksud

Dengan disusunnya Dokumen Rancangan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra - OPD) Tahun Anggaran 2016-2021 adalah :

- a. Sebagai dokumen perencanaan yang dijadikan pedoman dalam menyusun Rencana Kinerja ( Renja ) Tahunan.
- b. Sebagai dasar dan tolok ukur penilaian kinerja.
- c. Tersedianya program dan prioritas kegiatan yang dapat dijadikan pedoman oleh Sekretariat dan Bidang-bidang pada BKD dalam mewujudkan optimalisasi kinerja.
- d. Untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan pada setiap tahun anggaran selama 5 (lima) tahun kedepan.
- e. Untuk menjamin tercapainya penggunaan sumberdaya secara efektif dan efisien, berkeadilan dan berkelanjutan.

- f. Untuk menjamin terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi antara Sekretariat dan Bidang-Bidang yang ada pada BKD.

### 1.3.2 Tujuan

Tujuan penyusunan Rencana Strategis BKD 2016-2021, adalah terjabarkannya visi, misi Bupati dan wakil Bupati serta program kerja Kepala Daerah, melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD 5 ( lima ) tahun kedepan, yang penyusunannya mengacu dan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tuban 2016-2021.

Dokumen Rancangan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-OPD) Tahun 2016-2021, penyelenggaraan Pemerintahan Urusan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban merupakan implementasi program dan kegiatan sebagai salah satu wujud penjabaran pola dasar Pembangunan Bidang Pembinaan Aparatur dan sebagai acuan menyusun dalam menetapkan daftar usulan prioritas kegiatan pembangunan.

## **1.4 SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika Penulisan Dokumen Rancangan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-OPD) Tahun 2016-2021 penyelenggaraan pemerintahan urusan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban merupakan penjabaran secara berurutan dari kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga memudahkan untuk pemahaman, pengawasan dan pertanggung jawaban secara keseluruhan.

Adapun Sistematika Penulisan Dokumen Rancangan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-OPD) Tahun 2016-2021 Penyelenggaraan Pemerintahan Urusan Kepegawaian sebagai berikut:

### **Bab I PENDAHULUAN**

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

### **Bab II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

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

### **Bab III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

- 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah
- 3.2 Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih

3.3 Telaah Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah  
Propinsi/Kabupaten/Kota

3.4 Penentuan Isu-isu Strategis

**Bab IV TUJUAN DAN SASARAN, STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

**Bab V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

**Bab VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

**Bab VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

**Bab VIII PENUTUP**

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

#### **2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah**

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 01 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten Tuban dan Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Tuban (serta sebagai tindak lanjut telah diterbitkan Peraturan Bupati Nomor 45 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban). Untuk lebih jelasnya sebagaimana tersebut dalam lampiran 1

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban merupakan unsur pendukung tugas Bupati, dipimpin oleh Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

#### **Tugas :**

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

#### **Fungsi (sesuai Tupoksi):**

Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai;
- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai,

- pengembangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah dibidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai;
  - e. penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, serta program dan pelaporan;
  - f. perumusan kebijakan pengelolaan dan pengamanan barang milik daerah yang menjadi tanggung jawab Badan;
  - g. perumusan inovasi terkait tugas dan fungsinya dalam rangka peningkatan pelayanan publik;
  - h. pelaksanaan penilaian kinerja bawahan sebagai bahan pertimbangan pengembangan karier; dan
  - i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Ruang lingkup Rencana Strategis Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Renstra OPD) adalah bidang Aparatur Daerah meliputi kegiatan rutin dan pelaksanaan kegiatan pembangunan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan yaitu tahun 2016 – 2021.

### **Susunan Organisasi**

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten tuban Nomor 01 tahun 2008 tentang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten Tuban dan Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Tuban, serta telah dituliskan dalam Peraturan Bupati Nomor 45 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban .

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban adalah sebagai berikut :

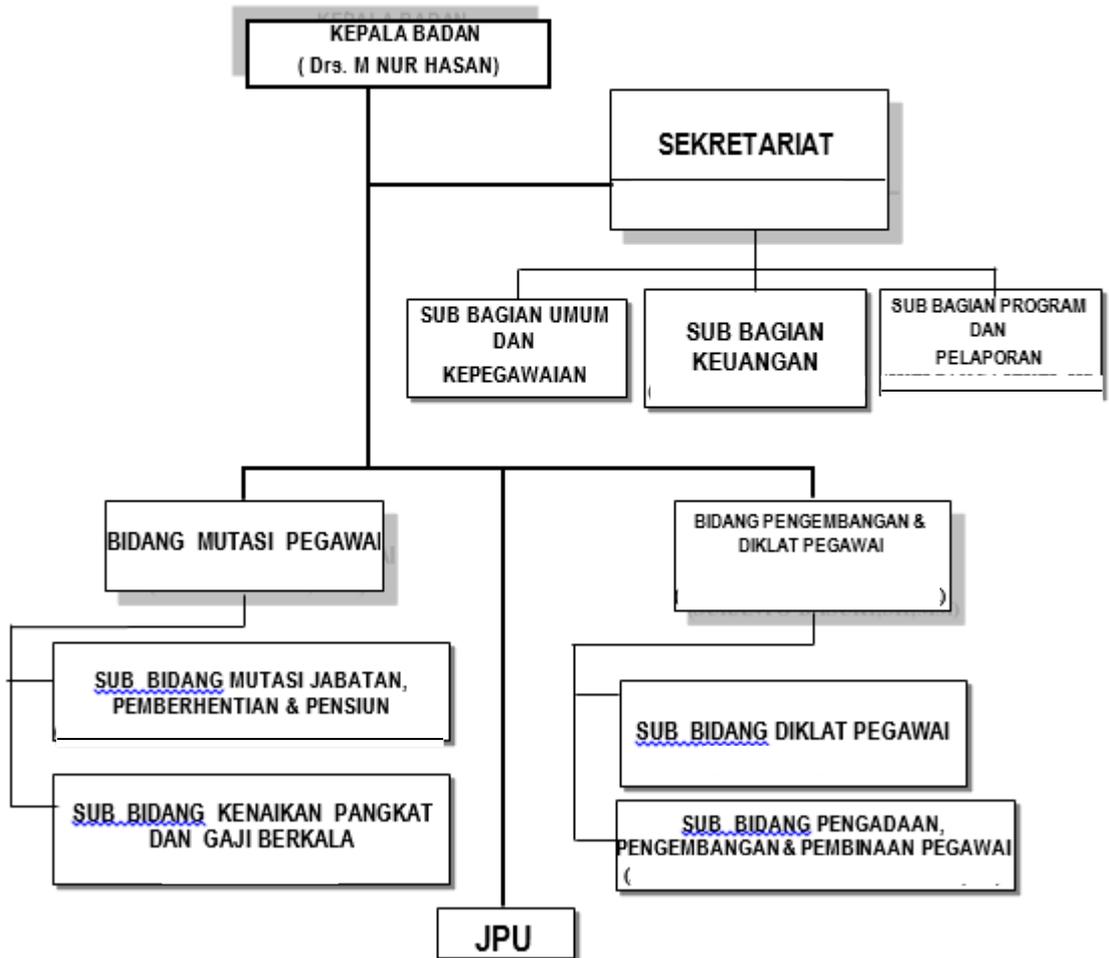
- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat;
  - Subbagian Umum dan Kepegawaian;
  - Subbagian Keuangan; dan
  - Subbagian Program dan Pelaporan.
- c. Bidang Informasi dan Pengadaan Pegawai;
  - Subbidang Informasi dan Dokumentasi Pegawai;
  - Subbidang Pengadaan Pegawai.
- d. Bidang Mutasi Pegawai;
  - Subbidang Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dan Administrasi; dan
  - Subbidang Mutasi Jabatan Fungsional.
- e. Bidang Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai;
  - Subbidang Pengembangan Pegawai; dan
  - Subbidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai.
- f. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai; dan
  - Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Administratif; dan
  - Subbidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Jumlah personil secara keseluruhan yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban sampai dengan tahun 2018 sebanyak 43 Orang.



## SUSUNAN ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TUBAN

Berdasarkan Peraturan daerah  
Nomor : 04 tahun 2008



## 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

Sedangkan personil yang menangani bidang kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban dalam tahun anggaran 2018 sebanyak 43 orang

- Golongan IV sebanyak = 2 orang
- Golongan III sebanyak = 28 orang
- Golongan II sebanyak = 13 orang
- Golongan I sebanyak = - orang

Perlengkapan (sarana dan prasarana)

### 1. Barang tidak bergerak.

- Tanah seluas 2.844 m<sup>2</sup> (sertifikat asli di Kanwil Perindustrian Jatim).
- Bangunan Gedung Kantor Permanen 400 M<sup>2</sup> (Tanah milik Pemda)
- Bangunan Gedung Tempat Ibadah Permanen 56 M<sup>2</sup> (Tanah milik Pemda)
- Garasi/pool semi permanen 80M<sup>2</sup> (Tanah Milik Pemda)

### 2. Barang bergerak.

Pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi BKD secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, sarana dan prasarana, anggaran yang proporsional dan memadai, Sistem Prosedur, Standar Pelayanan Minimal (SPM).

a. Berdasarkan Golongan/Ruang

NO	GOL/RUANG	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			L	P
1	I	-	-	-
2	II	13	7	6
3	III	27	16	11
4	IV	3	3	-
JUMLAH		43	26	17

b. Berdasarkan Diklat Penjenjangan

NO	JENIS DIKLAT	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			L	P
1	Pim Tk II	1	1	-
2	Pim III	2	1	1
3	Pim IV	6	4	2
JUMLAH		9	6	3

c. Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	26	17	43

d. Berdasarkan Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	JENIS KELAMIN	
			L	P
1	S3	-	-	-
2	S2	5	5	-
3	S1	20	10	10
4	D IV	1	1	-
5	D III	6	3	3
6	D I	-	-	-
7	SLTA	11	7	4
8	SLTP	-	-	-
9	SD	-	-	-
JUMLAH		43	26	17

## 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

### 1. Sarana dan Prasarana

Saat ini Kantor BKD menempati gedung di Jalan Jalan Patimura No. 23 Tuban, Telp. (0356) 321240 – 321733 dan untuk memperlancar pelaksanaan tugas BKD mendapat dukungan sarana Mobilitas roda 4 (empat) 3 buah dan roda 2 (dua) 16 buah, 6 unit Komputer, 7 unit Laptop, 9 unit printer, 2 unit proyektor, 1 buah kamera digital, 1 unit wireless, serta prasarana kantor lainnya.

## **2. Sistem Informasi Kepegawaian**

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Pasal 127) untuk menjadi efisien, efektif, dan akurasi dalam acuan pengambilan data ASN diperlukan Sistem Informasi ASN yang diselenggarakan secara normatif dan terintegrasi antar instansi pemerintah. Untuk mendukung program tersebut di perlukan adanya sistem administrasi berbasis komputer dalam pengelolaan manajemen kepegawaian dalam hal ini adalah SIMPEG.

Dengan SIMPEG dimaksudkan terciptanya sistem informasi yang terpadu guna meningkatkan kegiatan administrasi kepegawaian yang tertib, teratur, berdaya guna dan berhasilguna, sekaligus menentukan arah kebijakan tentang mekanisme koordinasi, kevalidan data dan informasi melalui teknologi, Manfaat dari Simpeg ini diharapkan mampu menyajikan data dan informasi yang sangat dibutuhkan dalam pengambilan keputusan pimpinan.

## **3. Anggaran**

Untuk merealisasikan seluruh program dan kegiatan sebagaimana yang tertuang dalam dokumen Renstra dan rencana kerja tahunan BKD selalu mendapat dukungan anggaran dari APBD Kabupaten Tuban, khusus untuk Tahun Anggaran 2017 BKD mendapat dukungan anggaran sebesar Rp. 9.798.000.373,00 dengan rincian belanja langsung sebesar Rp. 6.197.569.000 dan belanja tidak langsung Rp. 3.600.431.373,00

#### 4. Data Pegawai Kabupaten Tuban

##### Data PNSD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	PENDIDIKAN	TAHUN		
		2014	2015	2016
1	Purna Sarjana (S3)	3	3	3
2	Pasca Sarjana (S2)	556	546	554
3	Sarjana (S1)	5.999	5.446	5.801
4	Diploma	1.002	758	995
5	SLTA	2.352	3.207	2.269
6	SLTP	221	248	202
7	SD	227	216	197
<b>JUMLAH</b>		<b>10.360</b>	<b>10.424</b>	<b>10.021</b>

**Jumlah PNSD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban  
Berdasarkan Instansi dan Golongan Kepangkatan Tahun 2016**

N O.	SATUAN KERJA	GOLONGAN KEPANGKATAN				JML
		GOL I	GOL II	GOL III	GOL IV	
1	2	3	4	5	6	7
1	SEKRETARIAT DAERAH	10	90	75	14	189
2	SEKRETARIAT DPRD	-	16	9	4	29
3	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	-	11	23	3	37
4	INSPEKTORAT	-	8	15	11	34
5	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	-	5	23	5	33
6	BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, PEMDES DAN KB	-	10	55	47	112
7	BADAN LINGKUNGAN HIDUP	-	5	19	6	30
8	BADAN PELAKSANAAN PENYULUH DAN KETAHANAN PANGAN	1	4	65	28	98
9	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA	3	19	9	3	34
10	BADAN PERIJINAN PELAYANAN TERPADU	-	6	10	4	20
11	DINAS PEKERJAAN UMUM	112	217	89	8	426
12	DINAS KESEHATAN	6	342	463	41	852
13	DINAS PERHUBUNGAN	7	41	21	4	73
14	DINAS PERTANIAN	-	30	74	6	110
15	DINAS PEREKONOMIAN DAN PARIWISATA	43	117	56	8	221
16	DINAS SOSIAL DAN TENAGA	-	10	29	6	45

	KERJA					
17	DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL	-	11	35	7	53
18	DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	1	34	52	6	93
19	DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN	-	15	26	6	47
20	DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA	47	1.034	1.931	3.369	6.381
21	DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI	2	3	16	6	27
22	KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT	-	4	11	1	16
23	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	2	34	14	4	54
24	KANTOR PERPUSTAKAAN, KEARSIPAN & DOKUMENTASI	-	9	10	2	21
25	RSUD DR R. KOESMA	8	150	164	16	338
26	KANTOR CAMAT TUBAN	4	38	84	3	129
27	KANTOR CAMAT PALANG	1	21	17	2	41
28	KANTOR CAMAT SEMANDING	1	30	23	2	56
29	KANTOR CAMAT WIDANG	1	17	9	1	28
30	KANTOR CAMAT JENU	-	13	9	2	24
31	KANTOR CAMAT TAMBAKBOYO	-	13	9	2	24
32	KANTOR CAMAT BANCAR	1	18	5	2	26

33	KANTOR CAMAT MERAKURAK	1	16	9	2	28
34	KANTOR CAMAT KEREK	1	15	6	2	24
35	KANTOR CAMAT MONTONG	1	12	6	3	22
36	KANTOR CAMAT SENORI	1	16	5	3	25
37	KANTOR CAMAT SINGGAHAN	-	11	5	3	19
38	KANTOR CAMAT BANGILAN	-	13	4	3	20
39	KANTOR CAMAT JATIROGO	-	18	9	1	28
40	KANTOR CAMAT KENDURUAN	1	13	9	2	25
41	KANTOR CAMAT PARENGAN	1	15	9	2	27
42	KANTOR CAMAT SOKO	2	18	10	2	32
43	KANTOR CAMAT PLUMPANG	-	19	10	2	31
44	KANTOR CAMAT RENGEL	-	15	7	2	24
45	KANTOR CAMAT GRABAGAN	-	12	10	1	23
<b>JUMLAH</b>		<b>255</b>	<b>2.570</b>	<b>3.535</b>	<b>3.661</b>	<b>10.021</b>

**Jumlah PNSD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban  
Berdasarkan Instansi dan Tingkat Pendidikan Tahun 2016**

NO.	SATUAN KERJA	TINGKAT PENDIDIKAN							JML.
		SD	SLTP	SLTA	DIP LO MA	S1	S2	S 3	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	SEKRETARIAT DAERAH	5	9	66	18	85	5	1	<b>189</b>
2	SEKRETARIAT DPRD	2	3	15	-	9	-	-	<b>29</b>
3	BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH	1	-	13	4	17	2	-	<b>37</b>
4	INSPEKTORAT	2	1	3	3	23	2	-	<b>34</b>
5	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH	1	-	3	3	23	3	-	<b>33</b>
6	BAPEMAS, PEMDES DAN KB	-	-	25	12	67	8	-	<b>112</b>
7	BADAN LINGKUNGAN HIDUP	-	-	7	3	17	3	-	<b>30</b>
8	BADAN PELAKSANAAN PENYULUH DAN KETAHANAN PANGAN	1	-	12	12	68	5	-	<b>98</b>
9	DINAS PEKERJAAN UMUM	95	48	208	15	57	3	-	<b>426</b>
10	BADAN PERIJINAN PELAYANAN TERPADU	-	-	12	1	3	4	-	<b>20</b>
10	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH	1	1	5	14	10	3	-	<b>34</b>
11	DINAS KESEHATAN	7	22	430	280	108	5	-	<b>852</b>
12	DINAS PERHUBUNGAN	3	2	33	6	26	3	-	<b>73</b>
13	DINAS PERTANIAN	5	7	57	1	38	2	-	<b>110</b>
14	DINAS PEREKONOMIAN	37	18	121	3	38	4	-	<b>221</b>

	DAN PARIWISATA								
15	DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA	-	1	10	2	21	11	-	<b>45</b>
16	DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL	-	1	13	6	22	3	-	<b>45</b>
17	DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH	-	2	44	5	38	4	-	<b>93</b>
18	DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN	-	2	17	5	21	2	-	<b>47</b>
19	DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA	28	51	640	409	4.812	437	2	<b>6.379</b>
20	DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI	-	-	9	-	17	1	-	<b>27</b>
21	KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT	-	-	6	1	6	3	-	<b>16</b>
22	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	-	-	38	1	12	3	-	<b>54</b>
23	KANTOR PERPUSTAKAAN, KEARSIPAN DAN DOKUMENTASI	-	-	9	4	6	2	-	<b>21</b>
24	RSUD DR R. KOESMA	4	15	86	168	50	15	-	<b>338</b>
25	KANTOR CAMAT TUBAN	-	1	61	3	62	2	-	<b>129</b>
26	KANTOR CAMAT PALANG	2	2	25	1	11	-	-	<b>41</b>
27	KANTOR CAMAT SEMANDING	-	4	36	1	14	2	-	<b>56</b>
28	KANTOR CAMAT WIDANG	-	1	21	1	5	2	-	<b>30</b>
29	KANTOR CAMAT JENU	-	-	17	-	5	2	-	<b>24</b>

30	KANTOR CAMAT TAMBAKBOYO	-	-	16	2	6	-	-	<b>24</b>
31	KANTOR CAMAT BANCAR	-	-	21	-	3	2	-	<b>26</b>
32	KANTOR CAMAT MERAKURAK	1	1	15	1	9	1	-	<b>28</b>
33	KANTOR CAMAT KEREK	1	2	13	1	7	-	-	<b>24</b>
34	KANTOR CAMAT MONTONG	-	2	11	1	8	-	-	<b>22</b>
35	KANTOR CAMAT SENORI	-	1	14	2	6	2	-	<b>25</b>
36	KANTOR CAMAT SINGGAHAN	-	1	12	-	5	1	-	<b>19</b>
37	KANTOR CAMAT BANGILAN	-	-	11	1	7	1	-	<b>20</b>
38	KANTOR CAMAT JATIROGO	-	-	21	-	7	-	-	<b>28</b>
39	KANTOR CAMAT KENDURUAN	-	1	11	1	11	1	-	<b>25</b>
40	KANTOR CAMAT PARENGAN	-	1	16	1	7	2	-	<b>27</b>
41	KANTOR CAMAT SOKO	-	1	22	2	6	1	-	<b>32</b>
42	KANTOR CAMAT PLUMPANG	-	-	13	1	16	1	-	<b>31</b>
43	KANTOR CAMAT RENGEL	1	1	15	1	5	1	-	<b>24</b>
44	KANTOR CAMAT GRABAGAN	-	-	16	-	7	-	-	<b>23</b>
<b>JUMLAH</b>		<b>197</b>	<b>202</b>	<b>2.269</b>	<b>995</b>	<b>5.801</b>	<b>554</b>	<b>3</b>	<b>10.021</b>

## 5. Data Pensiun

### Data Pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban Tahun 2014–2016

No.	Golongan	TAHUN		
		2014	2015	2016
1.	I			2
	II	13	1	13
3.	III	13	7	48
4.	IV	213	210	272
<b>JUMLAH</b>		<b>239</b>	<b>218</b>	<b>335</b>

## 6. Administrasi Kepegawaian

Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 1 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Tuban dan Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 4 Tahun 2008 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah serta pelaksanaannya dituangkan dalam Peraturan Bupati Tuban Nomor 45 Tahun 2008 tentang uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban, maka Badan Kepegawaian Daerah merupakan Lembaga Teknis Daerah atau Unsur Perangkat Daerah yang menangani Bidang Kepegawaian, yang dalam melaksanakan tugasnya di Bidang Administrasi Kepegawaian dibina dan dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah.

Di samping itu Badan Kepegawaian Daerah mempunyai kebijaksanaan dalam melaksanakan tugas:

1. Perumusan kebijaksanaan teknis pemberian dukungan akan menyelenggarakan Pemerintahan Daerah serta Pembinaan dan Pelaksanaan Tugas di bidang mutasi, pengembangan, pendidikan dan pelatihan pegawai.
2. Pelaksana operasional dan pelayanan umum serta pengelola ketatausahaan kepegawaian
3. Pelaksana operasional kegiatan keuangan Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan alokasi dana yang tersedia dalam DPA-OPD Tahun 2017.

Sedangkan personil yang menangani Bidang Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun Anggaran 2017 sebanyak 43 orang terdiri dari 27 orang laki-laki dan 16 orang perempuan.

Pengelompokan berdasarkan kepangkatan/golongan :

1. Golongan IV sebanyak 2 orang
2. Golongan III sebanyak 28 orang
3. Golongan II sebanyak 13 orang
4. Golongan I sebanyak - orang

Pengelompokan berdasarkan pendidikan:

1. Pasca
2. Sarjana/Magister (S2) sebanyak 2 orang
3. Sarjana (S1) sebanyak 25 orang
4. Sarjana Muda/Diploma III sebanyak 5 orang
5. SLTA sebanyak 10 orang
6. SLTP sebanyak - orang
7. SD sebanyak - orang

## **2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah**

### **2.4.1 Tantangan**

1. Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik kepegawaian yang Efisien dan Efektif;
2. Tuntutan masyarakat terhadap Pelayanan Publik Kepegawaian yang bebas KKN;
3. SDM Aparatur Sipil Negara yang siap mengikuti Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan teknologi;
4. Peningkatan Kinerja dan Kesejahteraan ASN sesuai dengan Kompetensi dan Harga Jabatan.

### **2.4.2 Peluang**

1. Meningkatkan Pelayanan Publik Kepegawaian dengan SDM Aparatur Sipil Negara yang ada;
2. Meningkatkan Pelayanan Publik yang transparansi dan akuntabel;
3. Penyelenggaraan Kompetensi terhadap SDM Aparatur Sipil Negara yang berbasis IT;
4. Meningkatkan Etos Kerja dan Disiplin Aparatur Sipil Negara.

## **BAB III.**

### **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

#### **3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.**

Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi Lembaga Tekhnis Daerah Kabupaten Tuban, Badan Kepegawaian merupakan Organisasi Lembaga Daerah atau Unsur Perangkat Daerah yang menangani masalah Bidang Kepegawaian, yang dalam melaksanakan tugasnya di Bidang Administrasi Kepegawaian dibina dan dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah melaksanakan tugas antara lain :

1. Perumusan kebijaksanaan teknis pemberian dukungan akan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah serta Pembinaan dan Pelaksanaan Tugas di bidang mutasi, Pengembangan, pendidikan dan pelatihan pegawai.
2. Pelaksana operasional dan pelayanan umum serta pengelola ketatausahaan kepegawaian
3. Pelaksana operasional kegiatan keuangan Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan alokasi dana yang tersedia dalam DPA-OPD .

Oleh karena itu dalam melaksanakan tugasnya, Badan Kepegawaian Daerah memerlukan personil yang representatif, skill serta data Pegawai Negeri Sipil Daerah yang akurat, lebih jauh diharapkan agar proses pengerjaan data kepegawaian menggunakan sistem computer yang dapat dipertanggung jawabkan dan dapat diakses setiap saat.

Selanjutnya untuk menuju tercapainya kualitas sumber daya manusia aparatur maka program pendidikan dan pelatihan pegawai sebagaimana dimaksud pada Peraturan Pemerintah Nomor : 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil sangat diperlukan untuk mendapatkan prioritas, khususnya para

Pejabat Struktural di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban serta pembinaan administrasi kepegawaian semakin tertib dan dilaksanakan secara terus menerus.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Daerah diperlukan penanganan yang serius dan sebaik-baiknya berdasarkan perpaduan antara sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah yang berprestasi tinggi guna meningkatkan kemampuannya secara professional dan berkompetisi secara sehat.

<b>No</b>	<b>Bidang</b>	<b>Permasalahan</b>
1.	1. Bidang Mutasi Pegawai  2. Bidang Informasi dan pengadaan Pegawai	1. Masih Rendahnya Kualitas Layanan Kepegawaian di Lingkungan Pemkab Tuban  2. Belum akuratnya data base kepegawaian
2.	1. Bidang Pengembangan dan Pembinaan  2. Bidang Pendidikan dan Pelatihan	3. Masih rendahnya kualitas dan disiplin ASN  4. Masih banyak ASN yang belum mempunyai kompetensi sesuai dengan jabatannya
3.	3. Bidang Seketariat	5. Belum optimalnya jumlah personil yang menangani di semua bidang  6. Belum Tersedianya Pelayanan Satu Pintu Kepegawaian

### **3.2 Telaah Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih.**

Dengan mempertimbangkan kemajuan yang telah dicapai mengacu visi dan misi Bupati/Wakil Bupati Kabupaten Tuban terpilih untuk masa bakti 2016-2021 adalah : “Terwujudnya Masyarakat Tuban Yang Lebih Maju, Religius, Sejahtera”

Pada visi tersebut terdapat 3 kata kunci yaitu Maju, Religius, Sejahtera. Penggunaan kata lebih pada visi tersebut diatas merupakan upaya untuk meningkatkan suatu keadaan yang lebih baik, dengan penjabaran sebagai berikut :

**Maju**, ditandai dengan semakin meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia dan hasil-hasil pembangunan yang ditandai dengan semakin meningkatnya indeks pembangunan manusia.

**Religius**, kondisi masyarakat yang senantiasa menerapkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari dan senantiasa meningkatkan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia yang berdampak pada keamanan, ketertiban dan produktifitas tinggi.

**Sejahtera**, keadaan masyarakat yang tercukupi kebutuhan minimalnya meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan dan kesehatan dalam situasi lingkungan yang aman dan damai.

Berdasarkan Visi Pembangunan tersebut ditetapkan misi Pembangunan Kabupaten Tuban Tahun 2016 -2021 adalah :

1. Peningkatan Pengamalan Nilai-nilai keagamaan dalam berbagai aspek kehidupan dengan mengutamakan toleransi dan kerukunan antar umat beragama.
2. Peningkatan tata kelola penyelenggaraan Pemerintahan yang kreatif dan bersih.
3. Peningkatan Pembangunan yang berkelanjutan dan optimalisasi penataan ruang guna mendorong kemajuan daerah.

4. Membangun struktur ekonomi daerah yang kokoh berlandaskan keunggulan lokal yang kompetitif
5. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang merata dan berkeadilan.

### **3.3. Telaah Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah Propinsi/ Kabupaten/Kota**

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban sebagai salah satu OPD lembaga teknis daerah Pemerintah Kabupaten Tuban. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya di bidang penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan Diklat Pegawai akan selalu berhadapan dengan permasalahan faktor-faktor lingkungan strategi baik yang bersifat sebagai pendorong maupun yang bersifat sebagai penghambat.

Bahwa permasalahan faktor lingkungan strategi yang bersifat pendorong secara prioritas telah teridentifikasi sebanyak 10 (sepuluh) faktor, 5 (lima) faktor pendorong merupakan faktor lingkungan strategik internal yang menjadi kekuatan BKD Kabupaten Tuban dan lima faktor lainnya merupakan faktor lingkungan strategi eksternal berupa peluang yang kesemuanya apabila mampu di dayagunakan pemanfaatan dan pendayagunaan secara optimal, maka akan turut menjadi daya dorong yang tinggi untuk mempercepat terwujudnya visi, misi, tujuan dan sasaran strategi Pemerintah Kabupaten Tuban. 5 (lima) faktor pendorong yang dimiliki BKD Kabupaten Tuban tersebut mulai dari :

1. Tersedianya dan Kejelasan Tupoksi BKD
2. Tersedianya Dukungan Jumlah SDM Aparatur
3. Semakin baiknya sarana dan prasarana
4. Semakin mantapnya kerja sama dan koordinasi
5. Meningkatnya tingkat pendidikan Aparatur BKD Kabupaten Tuban

Sedangkan 5 (lima) faktor pendorong yang merupakan peluang yang perlu di garap dan di dayagunakan pemanfaatannya secara optimal oleh BKD Kabupaten Tuban mulai dari :

1. Tersedianya secara lengkap peraturan Bidang Aparatur Pemerintah
2. Cukup besarnya kewenangan Pemerintah Daerah dalam urusan Penataan Jabatan PNS
3. Tingginya minat masyarakat untuk menjadi PNS
4. Tersedianya SDM Masyarakat yang berkualitas yang dapat direkrut sebagai PNS
5. Tersedianya berbagai lembaga pendidikan berkualitas yang menawarkan berbagai macam kerja sama jenis Diklat dan Kursus.

Faktor-faktor Lingkungan Strategik yang merupakan permasalahan yang bersifat menghambat, apabila memperhatikan paparan bahasan sebagaimana Poin 3.1 secara prioritas telah teridentifikasi sebanyak 10 (sepuluh) faktor, 5 (lima) faktor penghambat merupakan faktor lingkungan strategik internal yang menjadi kelemahan BKD Kabupaten Tuban, dan 5 (lima) faktor penghambat lainnya merupakan faktor lingkungan strategik eksternal berupa ancaman yang harus dihadapi oleh BKD Kabupaten Tuban. 5 (lima) faktor penghambat yang merupakan kelemahan yang dimiliki BKD Kabupaten Tuban tersebut mulai dari :

1. Rendahnya minat personil untuk mempelajari dan menguasai peraturan yang terkait dengan bidang tugasnya
2. Rendahnya ketelitian dan kedisiplinan personil dalam menyelesaikan tugas
3. Rendahnya motivasi kerja aparatur
4. Belum Optimalnya pengembangan Simpeg
5. Belum tervisualisasikan nya prosedur pelayanan kepegawaian

Sedangkan 5 (lima) faktor penghambat yang merupakan tantangan/ancaman yang harus dihadapi dan direspon secara positif oleh BKD Kabupaten Tuban mulai dari :

1. Tingginya kontrol masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintah
2. Tingginya Tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik

3. Tingginya intervensi politik terhadap berbagai proses kerja birokrasi pemerintah
4. Belum mantapnya aparatur
5. Masih rendahnya kesadaran hukum bagi PNS

Apabila Faktor Penghambat yang merupakan kelemahan yang dimiliki segera diatasi dan dilakukan penanganan secara optimal serta berbagai tantangan/ancaman dapat direspon secara positif, maka kondisi ini juga akan mampu turut memiliki daya dorong untuk turut menentukan percepatan pencapaian terwujudnya visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Pemerintah Kabupaten Tuban.

### **3.4 Penentuan Isu-Isu Strategis**

Bahwa untuk melaksanakan management Pegawai Negeri sipil Daerah yang bersih, inovatif, kreatif dan efisien perlu dilakukan Pembinaan Kepegawaian secara rutin, terarah dan berkesinambungan.

Adapun isu-isu strategis yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
  1. Rendahnya kompetensi yang dimiliki ASN
  2. Adanya prioritas untuk melaksanakan Diklat terlebih dahulu baru menduduki jabatan sesuai dengan kompetensinya
  3. Minimnya pemenuhan JP (Jam Pelajaran) pada setiap ASN.
2. Bidang Mutasi Pegawai
  1. Belum optimalnya penempatan ASN sesuai Kompetensi dengan jabatan yang diduduki.
  2. Pelayanan Administrasi kepegawaian belum berbasisi Paperless.

3. Bidang Pembinaan dan Pengembangan
  1. Rendahnya tingkat kedisiplinan ASN
  2. Rendahnya Kinerja ASN
4. Bidang Informasi dan Pengadaan
  1. Belum optimalnya sistem kepegawaian berbasis online.
  2. Masih Rendahnya tingkat pendidikan peserta CPNS terhadap formasi tertentu
3. Bidang Sekretariat
  1. Belum Adanya Pelayanan Satu Pintu Kepegawaian

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah**

Dalam rangka pencapaian Visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Tuban maka, dirumuskan kebijakan strategi dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategi yang disajikan dalam Tabel 4.1 sebagaimana terlampir.

## BAB V

### STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

#### 5.1 Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi merupakan kebijakan-kebijakan yang diambil dalam rangka mengimplementasikan agenda pembangunan pada Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Tuban 5 tahun kedepan yang diperlukan sebagai berikut:

<b>Visi :</b>		Kabupaten Tuban yang lebih Religius, Bersih, Maju, Sejahtera	
<b>Misi :</b>		Peningkatan Tata Kelola Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik, Kreatif dan Bersih	
<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Strategi</b>	<b>Kebijakan</b>
Terwujudnya ASN yang Profesional	Meningkatkannya ASN yang Profesional	<ol style="list-style-type: none"><li>1 Peningkatan Sumberdaya aparatur yang memiliki ketrampilan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan</li><li>2 Peningkatan Sumberdaya aparatur yang memiliki kinerja baik</li><li>3 Peningkatan tambahan penghasilan berdasarkan tingkat kehadiran dan prestasi kerja</li><li>4 Peningkatan Disiplin ASN berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Penyelenggaraan Diklat sesuai dengan kompetensi</li><li>2. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja pada Kinerja Perangkat Daerah</li><li>3. Diberikanya Kompensasi yang sesuai dengan Kinerja ASN</li><li>4. Pelaksanaan Pembinaan dan Sosialisasi terkait Peraturan</li></ol>

			Perundang-undangan
2.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah (BKD) Kabupaten Tuban	5. Peningkatan sarana prasarana, Kompetensi Aparatur dan layanan Administrasi	5. Anggaran yang cukup untuk pengadaan infrastruktur perangkat Daerah

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Dokumen Rancangan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-OPD) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban merupakan pelaksanaan Rencana Kegiatan Program Pembangunan Bidang Aparatur Daerah mulai tahun 2016-2021 sebagaimana terlampir :

## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Indikator Kinerja Badan Kepegawaian Daerah digunakan untuk mengukur kemajuan dan mengevaluasi kebijakan dan program pembangunan dalam mewujudkan misi yang tertuang dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2016-2021 yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD adalah sebagaimana terlampir :

## **P E N U T U P**

Demikian penyusunan Dokumen Rancangan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-OPD) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2016-2021.

Semoga penyusunan Dokumen Rancangan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-OPD) Tahun 2016-2021 ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam menentukan kebijakan Penyelenggaraan Pemerintahan Urusan Kepegawaian untuk dapat dijabarkan dalam kegiatan tahunan serta dapat memberikan kontribusi sebagai alat kendali, alat penilaian kualitas kinerja serta sebagai pendorong terwujudnya Aparatur yang bersih dan berwibawa.

Kami menyadari bahwa penyusunan Dokumen Rancangan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-OPD) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2016-2021 perlu perbaikan dan penyempurnaan lebih lanjut, selaras dengan kebutuhan dan perkembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban.

**BUPATI TUBAN**

**H. FATHUL HUDA**

PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2016-2021  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN TUBAN

1. Perubahan Sasaran Perangkat Daerah
2. Perubahan Tujuan Perangkat Daerah
3. Perubahan Indikator Sasaran Perangkat Daerah
4. Penambahan dan Perubahan Indikator Program
5. Penambahan nama kegiatan
6. Perubahan Indikator Kegiatan

Perubahan di atas sesuai dengan Format Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban , sebagaimana terlampir .