



**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2021**



**PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Dr. Soetomo no.1 Slawi Telp. 0283 491116, fax 0283 491289

Website: www.bkpsdm.tegalkab.go.id, email: bkd@tegalkab.gi.id

KATA PENGANTAR

Syukur Alkhamdulillah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tegal Tahun 2021 ini dapat tersusun dan diselesaikan dengan baik dengan berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Tegal Tahun 2021 adalah media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja BKPSDM Kabupaten Tegal yang sebelumnya bernama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKD) Kabupaten Tegal di tahun Kedua periode Renstra 2019-2024 dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan, dan bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan BKPSDM Kabupaten Tegal dalam merealisasikan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra Tahun 2019-2024. Laporan ini bermanfaat untuk mendorong terselenggaranya tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan secara baik dan benar.

Slawi, Januari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



MUJAHIDIN, SH, MH

Pembina Tingkat I
NIP. 196906191990031003

RINGKASAN EKSEKUTIF

Salah satu azas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik adalah akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban dari mandat yang melekat pada suatu lembaga. Dengan landasan pemikiran tersebut, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKD) yang berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal berubah menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tegal Tahun 2021 ini disusun. LKjIP ini menyajikan capaian kinerja dari BKPSDM Kabupaten Tegal selama tahun 2021 yang merupakan bagian dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkup Pemerintah Kabupaten Tegal. Dalam Perubahan Rencana Strategis Tahun 2019-2024 telah ditetapkan tujuan yang hendak dicapai, yaitu “Meningkatkan Tata Kelola Kepegawaian dan Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara” dengan indikator Indeks Sistem Merit.

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap capaian kinerja BKPSDM pada tahun 2021, masih dijumpai beberapa kekurangan yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Untuk itu sinkronisasi dan keterpaduan kebijakan pemerintah diperlukan guna mengeliminir kendala terkait regulasi. Selain itu, kompetensi dan integritas sumber daya aparatur daerah yang ada cukup berperan dalam mendukung keberhasilan kinerja pelayanan kepegawaian sehingga perlu semakin dioptimalkan kualitasnya dimasa mendatang.

Pada akhirnya, semoga laporan ini dapat menjadi bahan evaluasi dan informasi terhadap penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten Tegal pada umumnya dan BKPSDM Kabupaten Tegal pada khususnya.

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
2.1. Gambaran Umum Organisasi	1
2.2. Mandat dan Peran Strategis	2
2.3. Permasalahan Utama (<i>Strategi issued</i>)	2
BAB II PERENCANAAN KINERJA	4
2.1. Tugas Pokok dan Fungsi	4
2.2. Struktur Organisasi	4
2.3. Data Kepegawaian	7
a. Sarana Pendukung Organisasi.....	7
b. Sumber Daya Manusia	7
2.4. Perjanjian Kinerja	8
2.5. Indikator Kinerja Utama	9
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	12
3.1. Capaian Kinerja Organisasi	12
3.2. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis .	14
3.3. Realisasi Anggaran	31
3.4. Prestasi dan Penghargaan	33
BAB IV PENUTUP	33
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

2.1. Gambaran Umum Organisasi

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan prasyarat bagi pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan nyata sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasilguna dan bertanggungjawab (akuntabel).

Pembangunan aparatur negara mencakup aspek yang luas, dimulai dari peningkatan fungsi utama pemerintahan, kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan dilaksanakan oleh sumber daya manusia aparatur yang professional serta memiliki akuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholders*). Pendayagunaan aparatur pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan, dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh aparatur negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik. Upaya reformasi aparatur salah satunya ditempuh dengan penataan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dalam upaya pengembangan kepegawaian dilaksanakan dengan penyempurnaan manajemen kepegawaian, peningkatan penyelenggaraan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, serta pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian.

Berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 53 Tahun

2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka dalam rangka mempertanggungjawabkan semua program dan kegiatan yang telah dilaksanakan disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021.

Hal terpenting dari penyusunan LKjIP ini adalah adanya keinginan yang kuat dari BKPSDM untuk mewujudkan keseimbangan antara akuntabilitas, partisipasi dan transparansi yang merupakan pilar perwujudan tata pemerintahan yang baik.

2.2. Mandat dan Peran Strategis

BKPSDM Kabupaten Tegal melaksanakan tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pembangunan manajemen kepegawaian pada tahun 2021 ditempuh melalui program sebagai berikut :

1. Program Kepegawaian Daerah;
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;

2.3. Permasalahan Utama (*Strategic Issued*)

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BKPSDM Kabupaten Tegal banyak mengalami kendala yang menghambat pencapaian target pelaksanaan program/kegiatan sebagaimana diperjanjikan dalam perjanjian kinerja Kepala BKPSDM. Adapun beberapa permasalahan utama (*strategic issued*) yang dialami adalah sebagai berikut :

1. Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya karena ASN merupakan komponen penting dalam tata laksana kegiatan pemerintahan.

2. Pengelolaan manajemen ASN belum sepenuhnya berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin dan kondisi kecacatan
3. Rendahnya kepatuhan dalam pemenuhan standar pelayanan publik merupakan tantangan besar pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.
4. Kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan merupakan elemen penting dalam menyediakan pelayanan yang lebih baik, lebih efisien, dan lebih efektif berbasis dari kebutuhan masyarakat;
5. Kompetensi ASN merupakan hal yang mutlak dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan dan mewujudkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam kerangka *good governance*.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Berdasarkan Peraturan Bupati Tegal Nomor 82 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal, menyebutkan bahwa tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Tegal adalah sebagai berikut :

2.1. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok BKPSDM Kabupaten Tegal adalah membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia. Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, BKPSDM Kabupaten Tegal mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah pengelolaan kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pengelolaan kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia;
- d. Pengelolaan urusan ketatausahaan Badan; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati yang berkaitan dengan lingkup tugas di bidang pengelolaan kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia.

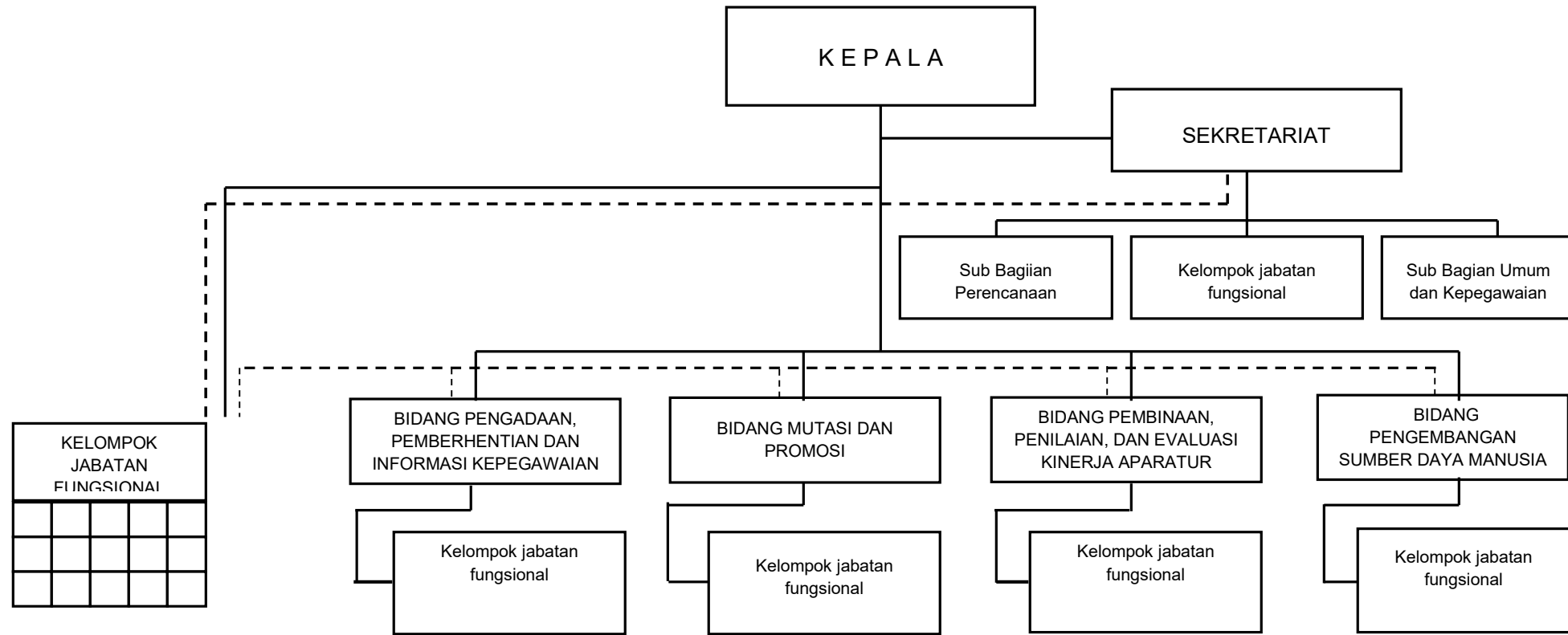
2.2. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat

Daerah Kabupaten Tegal sebagai pelaksanaan/implementasi atas ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dan Peraturan Bupati Tegal Nomor 82 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal, Susunan organisasi BKPSDM Kabupaten Tegal terdiri dari:

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat;
 1. Subbagian Keuangan;
 2. Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 3. Kelompok Jabatan Fungsional.
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian terdiri atas kelompok jabatan fungsional;
- d. Bidang Mutasi dan Promosi terdiri atas kelompok jabatan fungsional;
- e. Bidang Pembinaan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur terdiri atas kelompok jabatan fungsional;
- f. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas kelompok jabatan fungsional;
- g. UPT;
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

Tabel 2.1.
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tegal



Keterangan

———— : Garis Komando

- - - - - : Garis Koordinasi

2.3. Data Kepegawaian



a. Sarana Pendukung Organisasi

Ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh BKPSDM Kabupaten Tegal memasuki tahun anggaran 2021 terdapat penambahan dan perbaikan, namun hal ini belum sepenuhnya dapat dikatakan memadai ketika dihadapkan dengan lingkup tugas yang ditangani dan tuntutan pelayanan yang harus diberikan guna memenuhi standar tepat waktu dan tepat mutu. Apalagi dalam masa pandemi Covid-19 dan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang sangat cepat. Oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, secara bertahap akan terus diberdaya dan diupayakan. Hal ini karena peningkatan pelayanan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan dengan baik, berbanding lurus dengan tersedianya sarana dan prasarana penunjang yang memadai.

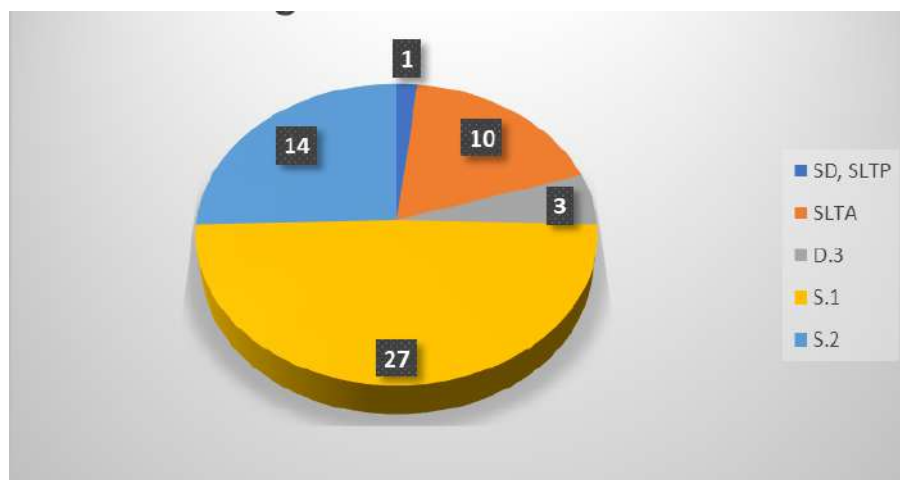
b. Sumber Daya Manusia

Dari segi kuantitas, jumlah pegawai BKPSDM sebanyak 55 (lima puluh lima) orang belum dapat dikatakan memadai jika dibandingkan dengan volume pekerjaan yang ditangani karena pekerjaan pengelola kepegawaian terkait erat dengan pemberian pelayanan kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal yang pada akhir tahun 2021 berjumlah sebesar 8.895 orang. Dari segi kualitas dan kompetensi, sumber daya manusia yang ada di masih perlu terus ditingkatkan sehingga bisa menjadi sumber

kekuatan yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM sebagai pengelola kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Grafik 2.1.

Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Tahun 2021



Berdasarkan tabel tingkat pendidikan pegawai terlihat bahwa tingkat pendidikan pegawai BKPSDM yang terbanyak adalah Sarjana (S1) dan Diploma IV sejumlah 27 orang. Sedangkan untuk jabatan struktural rata-rata tingkat pendidikan adalah sarjana. Jabatan pengawas pada perangkat daerah merupakan supervisor atau baris pelaksana dari suatu kebijakan. Oleh sebab itu, dibutuhkan adanya tingkat pemahaman terhadap suatu perintah atau bentuk pendelegasian dan penguasaan teknis, baik tingkat konsep maupun aplikasi di lapangan.

2.4. Perjanjian Kinerja

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan organisasi perangkat daerah yang lebih tinggi dalam hal ini bupati kepada pimpinan perangkat daerah yang ada dibawahnya untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara

penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dokumen Perjanjian Kinerja memuat sasaran strategis, indikator kinerja, berserta target kinerja dan anggaran.

Penyusunan Perjanjian Kinerja mengacu pada Renstra, Rencana Kinerja Tahunan/Renja, Indikator Kinerja Utama dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran. Tabel 2.2. dibawah ini merupakan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Tegal Tahun 2021.

Tabel 2.2.
Perjanjian Kinerja Tahun 2021

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah	Indeks profesionalitas ASN	74,24
2	Meningkatnya tata kelola kepegawaian dan kualitas kinerja ASN	Indeks sistem merit	0,61
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai	Indeks kepuasan masyarakat	82,50
4		Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi	41,13
5	Meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi	72,01

2.5. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan Penetapan Indikator Kinerja Utama yaitu:

1. Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik;
2. Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Tegal tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3.
Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Tegal Tahun 2021

No	Sasaran strategis	Indikator kinerja utama	Formulasi pengukuran	Sumber data	Penanggung jawab
1.	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah	Indeks Profesionalitas ASN	Dasar Permen PAN RB no.38 tahun 2018, Pengukuran dilakukan terhadap dimensi : 1. Kualifikasi, 2. Kompetensi, 3. Kinerja dan 4. Disiplin	Hasil Pengukuran Mandiri IP ASN	Bidang PPIK, Bidang PPEKA dan Bidang PSDM
2.	Meningkatnya tatakelola kepegawaian dan kualitas kinerja ASN	Indeks Sistem Merit	Dasar Permen PAN RB no. 40 tahun 2018, Penilaian dilakukan terhadap aspek : 1. Perencanaan kebutuhan Pengadaan, 2. Pengembangan karir, 3. Promosi dan mutasi, 4. Manajemen kinerja, 5. Penggajian, 6. penghargaan dan disiplin, 7. Perlindungan dan pelayanan, dan 8. Sistem informasi	Hasil Penilaian Mandiri Sistem Merit	Bidang PSDM, Bidang PPEKA, Bidang MP, Bidang PPIK
3.	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai	Indeks Kepuasan Masyarakat	Survey Kepuasan Masyarakat	Hasil survey kepuasan masyarakat	Sekretariat, Bidang PSDM, Bidang PPEKA, Bidang MP, Bidang PPIK

No	Sasaran strategis	Indikator kinerja utama	Formulasi pengukuran	Sumber data	Penanggung jawab
4.		Persentase jabatan diisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi	Jumlah formasi jabatan yang terisi dibandingkan dengan jumlah formasi pegawai	SIMPEG	Bidang PPIK dan Bidang MP
5.	Meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi	Survey Kepuasan Masyarakat	SIMPEG	Sekretariat, Bidang PSDM, Bidang PPEKA, Bidang MP, Bidang PPIK

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Perpres nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permen PAN RB nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa laporan kinerja disusun oleh setiap tingkatan organisasi yang melakukan perjanjian kinerja dan menyajikan informasi tentang uraian singkat organisasi, rencana dan target kinerja yang ditetapkan, pengukuran kinerja, evaluasi dan analisis kinerja setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud.

Pengukuran kinerja didasarkan pada target dan realisasi, tingkat pencapaian realisasi menggunakan rumus bahwa semakin tinggi realisasi menggambarkan tingkat capaian yang semakin baik. Namun dalam kondisi tertentu terdapat tingkat capaian yang rendah menggambarkan capaian kinerja yang tinggi, hal ini diterapkan pada indikator yang bersifat negative. Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah dan yang telah diperjanjikan, maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Nilai Peringkat Kinerja

No	Skala Capaian Kinerja	Kategori
1	91 % - \geq 100 %	Sangat Tinggi
2	76 % - \leq 90 %	Tinggi
3	66 % - \leq 75 %	Sedang
4	51 % - \leq 65 %	Rendah
5	\leq 50 %	Sangat Rendah

Sumber : Permendagri no.54 tahun 2010

Berdasarkan Perda nomor 3 Tahun 2019 sebagaimana telah diubah dengan Perda nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Perda nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024, perencanaan pembangunan pada BKPSDM Kabupaten Tegal diselenggarakan dalam rangka mendukung misi kesatu yaitu **“mewujudkan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel dan efektif melayani rakyat”** dengan sasaran **“meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah”** dengan indikator yang sesuai dengan kewenangan BKPSDM adalah Indeks Profesionalitas ASN.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran capaian kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Tegal adalah sebagaimana tabel 3.2. berikut :

Tabel 3.2.

Capaian Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Tegal Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah	Indeks Profesionalitas ASN	72,12	72,36	100,33	sangat tinggi
2	Meningkatnya tata Kelola kepegawaian dan kualitas kinerja ASN	Indeks Sistem Merit	0,61	0,64	104.92	sangat tinggi
3	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai	Indeks Kepuasan Masyarakat	82,50	82,60	100,12	sangat tinggi
4		Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi	41,13	51,50	125.21	Sangat tinggi
5	Meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi	72,01	83.14	115.46	sangat tinggi

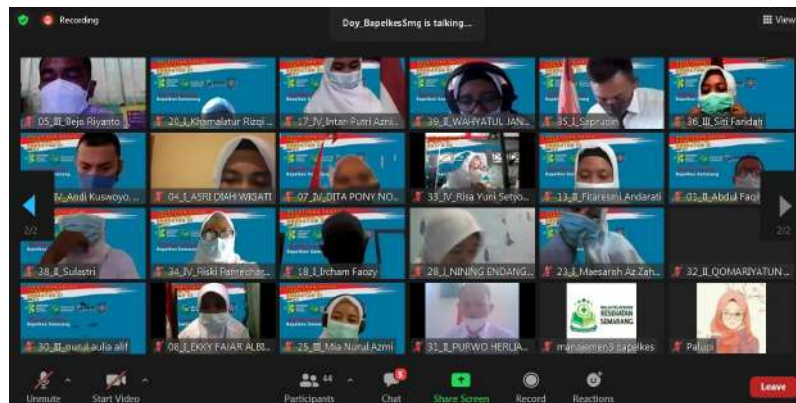
Berdasarkan data pada tabel 3.2. diatas, dapat dijelaskan bahwa terdapat 4 (empat) sasaran strategis dengan 5 (lima) indikator kinerja. Indikator kinerja terealisasi mencapai target yang ditetapkan yaitu telah mencapai diatas 100 % dengan kriteria sangat tinggi.

3.2. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Pada tahun 2021, terdapat 4 (empat) sasaran strategis yang dicerminkan dalam capaian 5 (lima) indikator kinerja telah dilakukan pengukuran dengan hasil semua indicator yang telah ditetapkan tersebut telah mencapai target. Sasaran dan indikator pada tahun 2021 merupakan pelaksanaan tahun kedua Renstra periode 2019-2024.

Secara rinci, indikator kinerja akan dilakukan penjabaran per sasaran strategis sebagai berikut :

3.2.1. Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian Daerah



Sasaran meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian Daerah diukur menggunakan indikator Indeks Profesionalitas ASN. Rumusan indikator kinerja yang digunakan adalah jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin dikalikan skor/nilai masing-masing dimensi/indikator. Semakin besar nilai yang dicapai maka semakin baik kinerja dalam mencapai sasaran strategis.

Tatacara penilaian indeks system merit berpedoman pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara nomor 8 tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Rumusan yang digunakan adalah :

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

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

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

$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021

Tabel 3.3.

Capaian Kinerja Sasaran ke-1 Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah	Indeks Profesionalitas ASN	72,12	72,36	100,33	Sangat tinggi

Tabel 3.3. diatas menunjukkan realisasi kinerja sasaran meningkatnya indeks profesionalitas ASN mencapai lebih dari 100 % sehingga target yang ditetapkan telah tercapai. Namun capaian tingkat profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Tegal sebesar 72,36 sesuai dengan Permen PAN RB nomor 38 tahun 2019 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan BKN nomor 8 tahun 2019 tentang Pedoman Tatacara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dalam kategori RENDAH. Oleh karena itu perlu dilakukan inovasi, terobosan-terobosan atau strategi dalam rangka meningkatkan indeks profesionalitas ASN yang terdiri dari 4 (empat) dimensi yaitu kualifikasi (pendidikan), kompetensi (diklat) kinerja (nilai prestasi kerja), dan disiplin. (hukuman disiplin).

b. Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Tabel 3.4.

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-1 Tahun ini dengan Tahun Sebelumnya

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi		
				Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	72,12	58,00	66,86	72,36

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa indeks profesionalitas ASN setiap tahunnya mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Mulai tahun 2019 sudah dilakukan pengukuran kepada semua PNS di lingkungan Pemerintah Kab.Tegal dan indeks profesionalitas ASN telah ditetapkan oleh BKN yaitu 58.00. Tahun 2020 yang merupakan tahun pertama pelaksanaan Renstra 2019-2024, berdasarkan hasil pengukuran mandiri

mendapatkan indeks sebesar 66.86 dan sudah dilaporkan ke BKN dan tahun 2021 berdasarkan hasil penilaian mandiri indeksnya yang diperoleh adalah 72,36.

c. Perbandingan Progres Realisasi Kinerja dengan Target yang terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

Tabel 3.5.

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-1 sampai dengan Akhir Periode Renstra

No	Sasaran Strategis	Indicator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2021	Tingkat Kemajuan
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	80,56	72,36	89,82 %

Berdasarkan tabel 3.5. diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja BKPSDM pada tahun 2021 yang merupakan tahun kedua pelaksanaan renstra BKPSDM tahun 2019-2024 secara garis besar mengalami progress sangat positif atau mengalami kemajuan dan telah sesuai dengan tahapan-tahapan yang telah direncanakan dalam dokumen renstra. Hal ini dapat dilihat dari sasaran telah mencapai target yang telah ditetapkan dalam dokumen renstra, dan tingkat kemajuan pada tahun kedua terhadap target jangka menengah adalah 89,82 % sehingga dalam 3 (tiga) tahun kedepan target akhir renstra sebesar 80,56 diharapkan akan tercapai.

d. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan.

Pencapaian kinerja indikator sasaran Indeks Profesionalitas ASN dengan capaian sangat tinggi dipengaruhi oleh faktor pendorong antara lain adanya peningkatan kompetensi PNS

untuk melalui jalur pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Selain itu juga dengan adanya penyelenggaraan diklat teknis dan fungsional serta diklat kepemimpinan yang diselenggarakan secara virtual ikut memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam kondisi pandemic covid-19 yang tidak memperbolehkan adanya kegiatan-kegiatan yang bersifat mengumpulkan orang.

e. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan diharapkan dapat terlaksana dengan efisien yaitu penggunaan sumber daya khususnya anggaran seminimal mungkin dengan hasil kinerja yang berdaya guna tercapai sesuai yang direncanakan. Guna mengetahui tingkat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan tersaji dalam tabel 3.5.

Tabel 3.6.

Pencapaian Kinerja Sasaran ke-1 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat efisiensi
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen Kepegawaian Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	100,33	81,32	24,89 %

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dari sasaran meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah dengan indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN dengan tingkat efisiensi sebesar 24,89 % atau mencapai Rp 1.794.037.571,- dari pagu anggaran sebesar Rp 7.209.296.000,-. Efisiensi ini diperoleh dari pelaksanaan seleksi pengadaan CASN antara lain karena terdapat beberapa kegiatan yang belum dilaksanakan karena adanya kebijakan dari

pemerintah pusat, antara lain usul penetapan NIP dan NIPPPK dan penyerahan SK CPNS dan penandatanganan naskah perjanjian kerja bagi PPPK.

f. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Dalam upaya mencapai target Indeks profesionalitas ASN dilaksanakan melalui program Pengembangan SDM dengan kegiatan Pengembangan Kompetensi teknis dan kegiatan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional. Kegiatan yang dilakukan adalah pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan dan pelatihan bagi jabatan fungsional baik dilakukan secara *luring* maupun secara *daring* sehubungan tahun 2021 masih dalam kondisi pandemic Covid-19. Program Kepegawaian daerah dengan kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Pengembangan Kompetensi ASN dan kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur juga merupakan program yang menunjang keberhasilan pencapaian indicator ini.

3.2.2. Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian dan Kualitas Kinerja ASN



Sasaran meningkatnya tata kelola kepegawaian dan kualitas kinerja ASN mengubah sasaran sebelumnya yaitu Diterapkannya Sistem Merit dalam Manajemen ASN. Ditetapkannya sasaran ini dengan

indicator yang masih sama yaitu Indeks Sistem Merit adalah bertujuan agar kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Tata cara penilaiannya berpedoman pada Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara nomor 3 tahun 2018 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah.

a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021

Target dan realisasi kinerja sasaran meningkatnya tata kelola kepegawaian dan kualitas kinerja ASN dengan indikator indeks sistem merit dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.7.

Capaian Kinerja Sasaran ke-2 Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian dan Kualitas Kinerja ASN	Indeks Sistem Merit	0,61	0,64	104,92	sangat tinggi

Tabel diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja dari indikator Indeks system merit tercapai lebih dari 100 %. Sasaran ini dilaksanakan oleh semua bidang yang ada pada BKPSDM Kabupaten Tegal, hal ini karena penerapan sistem merit dalam manajemen ASN dilaksanakan mulai dari pengadaan pegawai, pengembangan karir sampai dengan pensiun pegawai.

b. Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Tabel 3.8.

Perbandingan Realisasi Kinerja sasaran ke-2 Tahun ini dengan Tahun Sebelumnya

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi	
				Tahun 2020	Tahun 2021
1	Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian dan Kualitas Kinerja ASN	Indeks Sistem Merit	0,61	0,54	0,64

Perbandingan realisasi kinerja pada tahun 2021 dengan tahun 2020 adalah bahwa realisasi tahun 2021 lebih baik daripada tahun 2020. Tahun 2020 merupakan tahun pertama dari pelaksanaan perencanaan jangka menengah. Selain itu penilaian indeks sitem merit oleh Komisi Aparatur Sipil Negara dilakukan mulai tahun 2019 untuk kementerian, lembaga pemerintah pusat dan pemerintah provinsi, dan tahun 2020 seluruh pemerintah daerah kabupaten/kota dilakukan penilaian atas pelaksanaan manajemen sistem merit ASN.

c. Perbandingan Progres Realisasi Kinerja dengan Target yang terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

Tabel 3.9.

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasan ke-2 sampai dengan Akhir Periode Renstra

No	Sasaran Strategis	Indicator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2021	Tingkat Kemajuan
1	Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian dan Kualitas Kinerja ASN	Indeks Sistem Merit	0,80	0,64	80,00 %

Tabel 3.9. diatas menjelaskan bahwa tingkat kemajuan kinerja BKPSDM untuk sasaran ini pada tahun 2021 adalah

80,00 % dari target yang ditetapkan pada akhir perencanaan jangka menengah yaitu sebesar 0,80. Tingkat kemajuan/capaian tersebut, menjadi langkah awal yang positif dalam rangka mencapai target akhir renstra pada tahun 2024 sebesar 0,80.

d. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan.

Pencapaian kinerja indikator sasaran indeks system merit sangat tinggi dipengaruhi oleh faktor adanya komitmen dari pemerintah daerah untuk melaksanakan manajemen ASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan terutama dalam bidang kepegawaian.

e. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.

Tabel 3.10.

Pencapaian Kinerja Sasaran ke-2 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat efisiensi
1	Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian dan Kualitas Kinerja ASN	Indeks Sistem Merit	104,92	74,96	22,69 %

Dari tabel 3.10. tersebut diatas dapat dijelaskan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dari sasaran diterapkannya system merit dalam manajemen ASN adalah sebesar 22,69 % atau mencapai Rp 1.887.734.936,- dari alokasi anggaran sebesar Rp 8.318.883.000,-

f. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang Keberhasilan/ kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan program yang sangat

menunjang terhadap keberhasilan sasaran Meningkatnya tata Kelola kepegawaian dan kualitas kinerja ASN. Hal ini dikarenakan indikator sasaran ini adalah Indeks Sistem Merit yang merupakan indikator dari penerapan system merit dalam manajemen ASN.

3.2.3. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai

Sasaran meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai memiliki 2 (dua) indikator yaitu indeks kepuasan masyarakat dengan tujuan agar tingkat pelayanan dan kedisiplinan PNS di lingkungan BKPSDM Kabupaten Tegal terus meningkat. Dengan meningkatnya nilai hasil survey kepuasan masyarakat mengindikasikan bawah layanan dibidang kepegawaian dapat diterima oleh masyarakat dengan baik. Kepuasan masyarakat terhadap layanan tidak hanya didukung oleh sarana prasarana yang memadai, namun yang lebih utama adalah adanya aparatur yang berdedikasi tinggi dan profesional dalam memberikan pelayanan yang ramah, cepat, tepat, dan tidak berbayar. Untuk mengetahui nilai kepuasan masyarakat dilakukan survey kepada masyarakat pengguna layanan kepegawaian yang dilakukan secara online, sehingga masyarakat dapat memberikan penilaian secara obyektif.

Sedangkan indikator yang kedua adalah persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi dan kualifikasi dengan tujuan untuk memastikan bahwa formasi kebutuhan pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal dapat terisi oleh pegawai yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan standar kompetensi jabatan.

a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021

Target dan realisasi kinerja sasaran meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.11.
Capaian Kinerja Sasaran ke-3 Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai	Indeks Kepuasan Masyarakat	82,50	82,60	100,12	sangat tinggi
		Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi dan kualifikasi	41,13	51,50	125,21	sangat tinggi

Capaian indikator kinerja sasaran sebagaimana dalam tabel 3.11 diatas menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan tingkat capaian sebesar 100,12 % untuk indikator Indeks Kepuasan masyarakat. Sedangkan indikator Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi dan kualifikasi realisasi capaian kerjanya adalah 125,21 %. Sehubungan dengan hal tersebut, capaian untuk sasaran strategis Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai adalah sangat tinggi.

b. Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Tabel 3.12.

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-3 Tahun ini dengan Tahun Sebelumnya

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi		
				Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai	Indeks Kepuasan Masyarakat	82,50	82,87	76,90	82,60
		Persentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi dan kualifikasi	41,13	54,86	51,31	51,50

Realisasi kinerja sasaran Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai pada tahun 2021 capaiannya sudah sesuai dengan target yang diharapkan. Apabila diperbandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, mengalami *trend* yang positif. Walaupun masih dibawah realisasi beberapa tahun sebelumnya seperti indikator indeks kepuasan masyarakat yang pada tahun 2020 adalah 82,87 hal ini dikarenakan pada tahun 2020 adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan layanan dibidang kepegawaian cukup mengalami kendala sehubungan dengan peraturan perundangan yang ada belum menyesuaikan dengan kondisi pandemic tersebut.

Indikator persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi juga masih rendah dibandingkan dengan realisasi tahun 2019 yang capainnya cukup besar yaitu 54,86. Mulai tahun 2020 PNS jabatan fungsional penyuluh keluarga berencana dialihkan menjadi pegawai pusat sehingga jumlah ASN di Pemerintah Kabupaten Tegal mengalami penurunan.

c. Perbandingan Progres Realisasi Kinerja dengan Target yang terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

Tabel 3.13.

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-3 sampai dengan Akhir Periode Renstra

No	Sasaran Strategis	Indicator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2021	Tingkat Kemajuan
1	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai	Indeks Kepuasan Masyarakat	86,20	82,60	95,82 %
		Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikas	50,01	51,50	102,98 %

Dari Tabel 3.13. diatas menjelaskan bahwa kinerja BKPSDM atas sasaran strategis Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai pada tahun 2021 apabila dibandingkan dengan target akhir renstra tingkat kemajuannya cukup signifikan. Dengan sisa waktu yang ada sampai dengan tahun 2024, seluruh pegawai berkomitmen untuk meningkatkan pelayanan dibidang kepegawaian sehingga indeks kepuasan masyarakat dapat tercapai target pada akhir renstra. Sedangkan persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikas target akhir Renstra sudah tercapai pada tahun 2021. Namun karena indikator ini adalah sifatnya tahunan, oleh karena itu capaian setiap tahunnya harus dipertahankan.

d. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan.

Pencapaian kinerja sasaran strategis Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai pada tahun 2021 sudah sangat memuaskan. Penyebab keberhasilan dari indikator dalam sasaran ini adalah bahwa walaupun masih dalam masa pandemi Covid-19 namun layanan dibidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan masih dapat diberikan dengan maksimal. Kebijakan-kebijakan yang telah diambil untuk memberikan kemudahan layanan.

Selain itu, pengisian formasi jabatan administrator dan pengawas baik promosi maupun mutasi sudah dilakukan dengan menggunakan *talent pool* yang diisi melalui penjaringan potensi pegawai melalui *talent scouting*. Seleksi pengadaan CASN dilakukan melalui tahapan seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang yang dilakukan secara terbuka dan transparan dengan menggunakan test CAT.

e. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.

Tabel 3.14.

Pencapaian Kinerja Sasaran ke-3 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat efisiensi
1	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai	Indeks Kepuasan Masyarakat	100,12	77,31	22,69 %
		Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikas	125,21	63,77	36,23 %

Tabel 3.14. tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat efisiensi penggunaan sumber daya berupa anggaran program dan kegiatan yang mendukung sasaran meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai yaitu sebesar 25,04 % atau mencapai Rp 2.027.367.162,- dari alokasi anggaran sebesar Rp 11.984.364.000,-. Efisiensi anggaran ini berasal dari pelaksanaan pengadaan seleksi CASN formasi 2021 yang belum selesai tahapannya.

f. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang Keberhasilan/kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Sasaran strategis meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai didukung oleh seluruh program dan kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Tegal. Secara umum layanan dibidang kepegawaian yang diberikan tidak selalu berdasarkan atas ketersediaan anggaran, namun karena BKPSDM bertanggungjawab dalam bidang kepegawaian maka seluruh pegawai BKPSDM memiliki komitmen yang tinggi untuk memberikan layanan yang terbaik.

Adanya komitmen dari kepala daerah untuk melakukan uji kompetensi terhadap pegawai dalam rangka mengisi jabatan maupun pindah tugas (promosi dan mutasi) merupakan salah satu faktor yang menunjang keberhasilan sasaran strategis ini.

3.2.4. Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN

Sasaran meningkatnya Kualitas Kinerja ASN dengan indikator persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi ditetapkan dengan tujuan agar ASN pada Pemerintah Kabupaten Tegal memiliki kompetensi sesuai dengan syarat-syarat jabatan. Dengan ASN yang memiliki kompetensi diharapkan kinerja ASN akan meningkat dan kualitas kerjanya akan maksimal. Sehingga visi dan misi kepala daerah akan tercapai dengan adanya dukungan dari seluruh pegawai yang telah memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2021

Target dan realisasi kinerja sasaran meningkatnya kualitas kinerja ASN dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 3.15.

Capaian Kinerja Sasaran ke-4 Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Meningkatnya meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi	72,01	83,14	115,46	Sangat tinggi

Capaian indikator kinerja sasaran meningkatnya nilai kualitas kinerja ASN sebagaimana dalam tabel 3.15 diatas menunjukkan capaian realisasi sebesar 83,14 % atau dengan persentase capaian sebesar 115,46 % (sangat tinggi) dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan yaitu 72,01 %.

b. Perbandingan Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Tabel 3.16.

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-4 Tahun ini dengan Tahun Sebelumnya

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2021	Realisasi		
				Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1	Meningkatnya meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi	72,01	78,05	70,27	83,14

Realisasi kinerja sasaran meningkatnya kualitas kinerja ASN pada tahun 2021 dibandingkan dengan pencapaian pada tahun sebelumnya mengalami kenaikan yang signifikan walaupun pada tahun 2020 mengalami penurunan sehubungan dengan adanya Pandemi Covid-19.

c. Perbandingan Progres Realisasi Kinerja dengan Target yang terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

Tabel 3.17.

Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-4 sampai dengan Akhir Periode Renstra

No	Sasaran Strategis	Indicator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2021	Tingkat Kemajuan
1	Meningkatnya meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi	80,72	83,14	103,00 %

Tabel 3.17. diatas menjelaskan bahwa kinerja BKPSDM atas sasaran strategis meningkatnya kualitas kinerja ASN pada tahun 2021 apabila dibandingkan dengan target akhir renstra tingkat pencapaiannya sangat tinggi, bahkan sudah melampui target renstra.

d. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/ Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan.



Pencapaian kinerja indikator sasaran meningkatnya kualitas kinerja ASN dengan capaian sangat tinggi dipengaruhi antara lain oleh persyaratan dalam seleksi pengadaan ASN, penyetaraan jabatan structural kedalam jabatan fungsional dan bertambahnya pegawai yang beralih kedalam jabatan fungsional.

e. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.

Tabel 3.18.

Pencapaian Kinerja Sasaran ke-4 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2021

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat efisiensi
1	Meningkatnya meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi	83,14	74,96	25,04 %

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebagaimana dalam tabel 3.18. diatas berupa efisiensi anggaran dari sasaran meningkatnya kualitas kinerja ASN adalah sebesar 25,04 % atau mencapai Rp 1.792.375.571,- dari alokasi anggaran sebesar Rp 7.159.296.000,-

f. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang Keberhasilan/kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Sasaran strategis meningkatnya kualitas kinerja ASN dengan indikator Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dilaksanakan oleh program kepegawaian daerah dan program pengembangan sumber daya manusia.

3.3. Realisasi Anggaran

Pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan akan tercapai dengan maksimal dengan adanya dukungan pendanaan yang memadai. Sumber pembiayaan kegiatan dimaksud berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang pada tahun 2021 alokasi belanja Badan Kepegawaian dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal ditetapkan sebesar Rp 11.984.264.000,- sedangkan realisasinya adalah sebesar Rp 9.956.896.838,- atau sebesar 83,08 %, dengan perincian sebagaimana pada tabel 3.19 berikut :

Tabel 3.19.

Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun 2021

No	Program/Kegiatan/Subkegiatan	Target 2021 (Rp.000)	Realisasi 2021 (Rp.000)	Persentase Capaian %	Status Capaian
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	4.824.968	4.589.976	95,13	Sangat Tinggi
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	50.000	40.616	79,76	Tinggi
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.665.381	3.525.749	96,19	Sangat Tinggi
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	50.000	48.338	96,68	Sangat Tinggi
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	169.727	159.888	94,20	Sangat Tinggi
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	248.210	223.732	90,14	Tinggi
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	295.628	272.985	92,34	Sangat Tinggi
7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	345.100	318.669	92,34	Sangat tinggi

No	Program/Kegiatan/Subkegiatan	Target 2021 (Rp.000)	Realisasi 2021 (Rp.000)	Persentase Capaian %	Status Capaian
II	Program Kepegawaian Daerah	5.088.901	3.349.463	65,82	Sedang
8	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	3.675.783	2.081.663	56,63	Rendah
9	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	731.079	645.836	88,34	Tinggi
10	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	325.343	290.024	89,14	Tinggi
11	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	356.696	331.941	93,06	Sangat tinggi
III	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.070.395	2.017.457	97,44	Sangat tinggi
12	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	42.125	34.721	82,42	Tinggi
13	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2.028.270	1.982.737	97,76	Sangat Tinggi
JUMLAH TOTAL		11.984.264	9.956.897	83,08	TINGGI

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat 3 (tiga) program dan 13 (tiga belas) kegiatan yang dilaksanakan oleh BKPSDM yang bertanggungjawab pada urusan pemernitahan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Secara umum capaian kinerja realisasi keuangannya dalam kategori tinggi, dengan perincian 7 (tujuh) kegiatan dalam capaian sangat tinggi, 5 (lima) kegiatan capaian tinggi dan 1 (satu) kegiatan capaian realisasi keuangan dalam kategori rendah yaitu kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN.

Capaian rendah dari kegiatan tersebut dikarenakan tahapan pelaksanaan seleksi pengadaan CASN formasi tahun 2021 sampai dengan tahapan pengumuman hasil seleksi. Sedangkan tahapan pemberkasan dan pengusulan NIP dan NIPPPK belum dilaksanakan karena ini merupakan kebijakan dari pemerintah pusat. Sehingga anggaran yang telah disediakan termasuk bagi pengusulan NIPPPK guru yang pelaksanaan seleksinya dilaksanakan oleh Kementerian

Pendidikan, Kebudayaan dan Pendidikan Tinggi belum menyelesaikan tahapan seleksi. Adanya tahapan-tahapan seleksi pengadaan CASN yang belum dilaksanakan tersebut menyebabkan anggaran yang telah direncanakan dan dianggarkan tidak terealisasi sehingga capaian untuk kegiatan ini dalam kategori rendah.

3.4. Prestasi dan Penghargaan

Pada tahun 2021, Pemerintah Kabupaten Tegal mendapatkan Penghargaan BKN Award Peringkat I dalam kategori Penilaian Kompetensi untuk Pemerintah Kabupaten Tegal Tipe A. penghargaan BKN Award merupakan sebagai wujud apresiasi kepada instansi pemerintah yang telah berprestasi dalam pengelolaan manajemen ASN. Tujuannya untuk memotivasi dan memacu kinerja kementerian/ lembaga/daerah agar secara konsisten dan berkomitmen penuh untuk menyelenggarakan manajemen ASN.

Gambar 3.1.

Penghargaan BKN Awards Tahun 2021



Penghargaan BKN Award Tahun 2021 ini merupakan penghargaan yang kedua dimana pada tahun 2020 Pemkab. Tegal

meraih peringkat II Nasional dalam BKN Award untuk kategori Penilaian Kompetensi. Penilaian kompetensi di Pemkab Tegal bagi PNS non fungsional dilaksanakan setiap tahun yang diawali pada tahun 2014 melalui PCAP (*Position Competencies Assessment Program*) yang hingga saat ini masih dilaksanakan sebagai bagian tahapan seleksi terbuka calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pertama. Kemudian melalui penelusuran kader potensial (*Talent Scouting*) yang dilaksanakan mulai tahun 2018 yang merupakan system seleksi secara terbuka untuk mendapatkan PNS terbaik sebagai kader potensial. Bagi pejabat pelaksana dilakukan melalui SAP (*Simple Assesment program*) dan assessment kepada Tenaga Harian Lepas yang dilaksanakan tahun 2021

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tegal merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran, dan juga sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja dan alat pendukung terwujudnya *good governance*. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Tujuan penyusunan laporan ini adalah untuk memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Tegal yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Tahun Anggaran 2021 merupakan tahun kedua dari pelaksanaan Rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tegal 2019-2024. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak. Dari hasil penilaian, keberhasilan pencapaian sasaran tersebut diukur melalui 5 (lima) indikator kinerja sasaran berikut capaian kerjanya. Dengan pencapaian dikategorikan sangat tinggi. Oleh karena itu capaian kinerja ini harus dipertahankan pada tahun-tahun selanjutnya.

Dalam upaya mempertahankan pencapaian target sasaran strategis yang telah ditetapkan dan untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian target indikator kinerja yang telah ditetapkan, maka langkah-langkah yang akan terus dilaksanakan antara lain :

- 1) Penyusunan skala prioritas kegiatan dan memaksimalkan ketersediaan sumber daya yang ada sehubungan dengan keterbatasan anggaran APBD Kabupaten Tegal secara umum, maka kegiatan yang bersifat rutin operasional, dan berkaitan dengan pencapaian indikator sasaran menjadi skala prioritas;
- 2) Redistribusi pegawai pada masing-masing Perangkat Daerah harus dilakukan melalui pemetaan kompetensi individu pegawai. Adanya data mengenai kompetensi masing-masing individu akan lebih mempermudah dalam proses redistribusi pegawai dan mengurangi kesenjangan antar Perangkat Daerah;
- 3) Kinerja harian pegawai dilaporkan secara berjenjang melalui system informasi kinerja, pemberian reward berupa tunjangan perbaikan penghasilan mendasari pada capaian kinerja dan tingkat kedisiplinan pegawai;

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2021 ini merupakan laporan pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tegal dalam usaha mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan. Diharapkan saran serta masukan dari semua pihak guna perbaikan dan peningkatan kinerja dimasa yang akan datang.