



PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2019-2024

perubahan tahun 2021

**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN TEGAL**

Jl. dr. Soetomo no.1 Slawi, Telp. (0283) 491116, Fax. (0283) 491289

Website: bkd.tegalkab.go.id, email: bkd@tegalkab.go.id



BUPATI TEGAL
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI TEGAL
NOMOR 43 TAHUN 2021

TENTANG

PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI TEGAL NOMOR 37
TAHUN 2019 TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH
KABUPATEN TEGAL TAHUN 2019-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TEGAL,

- Menimbang :
- a. bahwa Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 telah ditetapkan dengan Peraturan Bupati Tegal Nomor 37 Tahun 2019 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Tegal Nomor 30 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Tegal Nomor 37 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tegal;
 - b. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 maka perlu menyesuaikan Rencana Strategis Perangkat Daerah dikarenakan ada penyesuaian terhadap tujuan, sasaran, program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran, indikator dan target kinerja serta pendanaan indikatif;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c maka perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Tegal Nomor 37 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Daerah antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389) sebagaimana telah diubah dengan Undang -Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 6322);
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020–2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
14. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
15. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 110);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2009 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Nomor 28);
17. Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Tegal Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2009 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Nomor 60);
18. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2014 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Nomor 103);
19. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal (Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Nomor 110), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Nomor 131);

20. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Nomor 129), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 (Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2021 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Nomor 140);
21. Peraturan Bupati Tegal Nomor 37 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 (Berita Daerah Kabupaten Tegal Nomor 30) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Tegal Nomor 30 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Tegal Nomor 37 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 (Berita Daerah Kabupaten Tegal Nomor 30).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN BUPATI TEGAL NOMOR 37 TAHUN 2019 TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TEGAL TAHUN 2019-2024

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Nomor 37 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 (Berita Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019 Nomor 37) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 4 diubah sehingga Pasal 4 berbunyi sebagai berikut :
 - (1) Perubahan Renstra Perangkat Daerah dijabarkan dalam Renja Perangkat Daerah yang memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan, lokasi, dan kelompok sasaran yang disertai indikator kinerja dan pendanaan pembangunan Tahun 2019-2024 serta pendanaan indikatif untuk jangka waktu 1 (satu) tahun;

(2) Pendanaan Indikatif untuk jangka waktu 1 (satu) tahun sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) mengacu pada kerangka pendanaan yang terdapat dalam Renstra Perangkat Daerah, dengan tetap mempertimbangkan kapasitas fiskal daerah pada tahun berkenaan.

2. Ketentuan Pasal 7 diubah sehingga Pasal 7 berbunyi sebagai berikut :

- (1) Perubahan Renstra Perangkat Daerah mempedomani Perubahan RPJMD;
- (2) Apabila terdapat perubahan kelembagaan perangkat daerah maka Renstra Perangkat Daerah dapat dilakukan perubahan dengan tetap mempedomani program, target dan indikator kinerja program serta pendanaan indikatif dalam RPJMD.

Pasal II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tegal.

Ditetapkan di Slawi

pada tanggal

10 Juni 2021

BUPATI TEGAL,

UMI AZIZAH

Diundangkan di Slawi

pada tanggal

10 Juni 2021

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TEGAL,

WIDODO JOKO MULYONO

BERITA DAERAH KABUPATEN TEGAL TAHUN 2021 NOMOR

43

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas karunia dan Ridha-Nya dokumen Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKD) Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 dapat diselesaikan dengan baik. Perubahan Renstra ini merupakan dokumen perencanaan sebagai pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2021-2024.

Perubahan Renstra BKD Kabupaten Tegal merupakan konsekuensi atas terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah, Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, Pandemi Covid-19 dan Perubahan RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024.

Semoga Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberkati setiap usaha kita untuk menciptakan masa depan yang lebih baik. Kami menyadari bahwa Perubahan Renstra ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun tentu sangat diharapkan.

Slawi, Juni 2021

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH**



Drs. EDI BUDIYANTO, M.Pd
Pembina Utama Muda
NIP. 19610614 198012 1 001

DAFTAR ISI

	Halaman
Surat Penetapan Rencana Kerja (Renja) BKD Kab. Tegal	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Landasan Hukum	4
1.3. Maksud dan Tujuan	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN TEGAL	11
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD Kabupaten Tegal	11
2.2. Sumber Daya BKD Kabupaten Tegal	14
2.3. Kinerja Pelayanan BKD Kabupaten Tegal	19
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD Kabupaten Tegal	34
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKD KABUPATEN TEGAL	36
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD Kabupaten Tegal	36
3.2. Telaahan, Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	37
3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah	44
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)	50
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis	51
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN	54
4.1. Tujuan Jangka Menengah BKD Kabupaten Tegal	54
4.2. Sasaran Jangka Menengah BKD Kabupaten Tegal	55
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	59
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	61

BAB VII	KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	85
	7.1. Tujuan dan Sasaran RPJMD	85
	7.2. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	86
BAB VIII	PENUTUP	93

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah	13
Tabel 2.2 Inventarisasi Asset BKD Kabupaten Tegal keadaan 31 Desember 2020	17
Tabel 2.3 Prasarana dan Sarana BKD Kabupaten Tegal keadaan 31 Desember 2020	18
Tabel 2.4 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Renstra 2014-2019.....	20
Tabel 2.5 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Renstra 2019-2024.....	21
Tabel 2.6 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Renstra Perubahan 2019-2024.....	23
Tabel 2.7 Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Kabupaten Tegal Periode Renstra 2015-2019	25
Tabel 3.1 Pemetaan Permasalahan Pelayanan BKD Kabupaten Tegal.....	36
Tabel 3.2 Telaah Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah.....	41
Tabel 3.3 Telaah Renstra Kementerian/Lembaga/BKD Provinsi.....	48
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Renstra 2019-2024 sebelum perubahan.....	57
Tabel 4.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Renstra 2019-2024 setelah perubahan	58
Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan	59
Tabel 6.1 Perubahan Renstra Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran Kegiatan, dan Pendanaan SKPD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal.....	66
Tabel 7.1.a.Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2019-2024 (Renstra BKD 2019-2024).....	87
Tabel 7.1.b.Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal yang mengacu Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2019-2024 (Perubahan Renstra BKD 2019-2024).....	88
Tabel 7.2.a.Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal (Renstra BKD Tahun 2019-2024).....	89
Tabel 7.2.b.Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal (Perubahan Renstra BKD Tahun 2019-2024)	91

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Jumlah PNS BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin periode Juni 2021	14
Gambar 2.2	Jumlah PNS BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin periode Juni 2021	15
Gambar 2.3	Jumlah PNS BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin periode Juni 2021	16

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional menjelaskan bahwa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah yang penyusunannya berpedoman pada RPJP Daerah dan memperhatikan RPJM Nasional, memuat arah kebijakan keuangan Daerah, strategi pembangunan Daerah, kebijakan umum, program Perangkat Daerah, lintas Perangkat Daerah, dan program kewilayahan disertai dengan rencana kerja dalam kerangka regulasi dan pendanaan yang bersifat indikatif.

Rencana Strategis (Renstra) pada hakekatnya merupakan dokumen perencanaan suatu organisasi/lembaga yang menentukan strategi atau arahan, dan digunakan sebagai dasar dalam mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber daya modal dan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan. Renstra adalah sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi masa depan.

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dilahirkan sebagai bentuk pembenahan manajemen ASN dengan tujuan pencapaian pelaksanaan berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Pembenahan tersebut hendaknya dilakukan secara simultan disegala bidang secara berkesinambungan dan terintegrasi.

Reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh pemerintah pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur, sebagaimana esensi dari reformasi birokrasi yakni integritas, etos kerja dan gotong royong diharapkan manfaat sekurang-kurang dapat diperoleh sebuah implementasi birokrasi yang di dalamnya menggambarkan proses demokratisasi, efektivitas dan efisiensi birokrasi, transparansi dan akuntabilitas serta tanggungjawab dalam kerangka memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Renstra BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 telah ditetapkan melalui Peraturan Bupati Tegal Nomor 37 Tahun 2019 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 yang merupakan dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun yang berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif. Di dalam Renstra digambarkan tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang merupakan proses berkelanjutan dari pembuatan keputusan. Keputusan itu diambil melalui proses pemanfaatan sebanyak mungkin pengetahuan antisipatif dan mengorganisasikannya secara sistematis untuk dilaksanakan dan mengukur hasilnya melalui *feedback* yang sistematis.

Perubahan RPJMD Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 dilakukan sehubungan dengan adanya perubahan substansi yaitu harmonisasi dengan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang RPJMN Tahun 2020-2024 yang harus menyelaraskan dengan arah kebijakan nasional dan fokus pembangunan nasional. Perubahan struktur kerangka pendanaan pembangunan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang

Pengelolaan Keuangan Daerah. Perubahan Indikator Kinerja Daerah sesuai dengan Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Daerah dan Keuangan Daerah. Dan adanya kebijakan pemerintah dalam rangka pencapaian pertumbuhan dengan adanya Perpres 79 Tahun 2019 tentang Percepatan Pembangunan Ekonomi Kawasan Kendal - Semarang - Salatiga Demak - Grobogan, Kawasan Purworejo - Wonosobo - Magelang - Temanggung, dan Kawasan Brebes - Tegal – Pemalang.

Selain itu pandemi Covid-19 yang telah melanda secara global sejak awal tahun 2020 dan sampai saat ini masih belum mereda telah merubah beberapa asumsi dalam dokumen RPJMD baik asumsi terhadap target ekonomi makro, pendapatan yang mengalami penurunan, belanja daerah dan juga indikator kinerja utama daerah maupun perangkat daerah di Kabupaten Tegal. Dampak dari adanya penurunan pendapatan tersebut adalah adanya alokasi anggaran yang harus *refocusing* dan direalokasikan dalam rangka menutup penurunan pendapatan dan penanganan covid-19.

Pasal 342 ayat (4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah menyatakan bahwa Perubahan RPJMD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pedoman RKPD dan Perubahan Renstra Perangkat Daerah. Oleh sebab itu perlu adanya penyesuaian dalam dokumen Rensta melalui mekanisme perubahan Rensta BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024.

1.2 LANDASAN HUKUM

Dasar hukum penyusunan Perubahan Renstra BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

12. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
14. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja;
15. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
16. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
17. 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;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
20. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah 2005-2025;
21. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah 2018-2023;
22. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 1 Tahun 2009 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
23. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Tegal Tahun 2005-2025;
24. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Daerah.
25. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal;
26. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3

Tahun 2019 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024;

27. Peraturan Bupati Tegal Nomor 31 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Tegal.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud penyusunan Perubahan Renstra BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 adalah menyediakan dokumen perencanaan jangka menengah perangkat daerah untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun kedepan sebagai penjabaran tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program dan kegiatan yang disertai pendanaan indikatif dengan melakukan penyesuaian terhadap kebijakan pemerintah pusat dan provinsi dibidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan daerah serta perubahan RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024.

Tujuan disusunnya Perubahan Renstra BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 adalah untuk :

1. Menjabarkan arahan Perubahan RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 ke dalam rencana instansional;
2. Menjabarkan visi dan misi Perubahan RPJMD Kabupaten Tegal 2019-2024 ke dalam tujuan, sasaran dan program kerja operasional;
3. Menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai acuan/pedoman dalam penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan;
4. Menentukan strategi untuk: pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan komunikasi vertikal dan horisontal, peningkatan produktivitas dan menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi:

5. Sebagai alat ukur keberhasilan pembangunan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Tegal, dan sekaligus sebagai sarana peningkatan kinerja kepegawaian yang lebih baik melalui proses pembelajaran secara terus menerus;

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Dokumen Perubahan Renstra BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 disusun dengan tata urutan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, serta sistematika penulisan dokumen Perubahan Renstra BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024.

BAB II GAMBARAN PELAYANAN BKD KABUPATEN TEGAL

Bab ini menguraikan tentang tugas, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya, kinerja pelayanan serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan BKD Kabupaten Tegal.

BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKD KABUPATEN TEGAL

Bab ini menguraikan tentang analisis isu-isu strategis dari BKD Kabupaten Tegal yang meliputi identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah, telaahan visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, telaahan renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah, telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis pada RPJMD, dan penentuan isu-isu strategis.

BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Bab ini menguraikan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BKD Kabupaten Tegal yang mengacu kepada Perubahan RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Bab ini menguraikan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan yang diambil BKD Kabupaten Tegal dalam 5 tahun mendatang yang menunjukkan relevansi dan konsistensi dengan pernyataan visi misi Perubahan RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024.

BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Bab ini menguraikan penjelasan mengenai rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif dari kegiatan yang dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Tegal.

BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Bab ini menguraikan penjelasan mengenai indikator kinerja BKD Kabupaten Tegal yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Perubahan RPJMD, termasuk Indikator Kinerja Utama (IKU) perangkat daerah yang merupakan indikator tujuan dan/atau sasaran. Dan juga indikator kinerja penyelenggaraan bidang urusan masing-masing perangkat daerah.

BAB VIII PENUTUP

Bab ini berisikan catatan penting yang perlu mendapatkan perhatian, baik dalam rangka pelaksanaan maupun seandainya ketersediaan anggaran tidak sesuai dengan kebutuhan, kaidah-kaidah pelaksanaan, serta rencana tindak lanjut.

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN TEGAL

2.1 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI BKD KABUPATEN TEGAL

Keberadaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKD) Kabupaten Tegal diatur dalam Keputusan Presiden RI nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah yang kemudian ditindaklanjuti dengan terbitnya Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Undang-Undang nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Tegal, BKD Kabupaten Tegal ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal nomor 03 Tahun 2001, yang berturut-turut disesuaikan dan diperbarui dengan Perda nomor 23 Tahun 2001, Perda nomor 17 Tahun 2004, Perda nomor 9 Tahun 2008, Perda nomor 12 Tahun 2016, dan yang terakhir melalui Peraturan Daerah Kabupaten Tegal nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Tegal nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal.

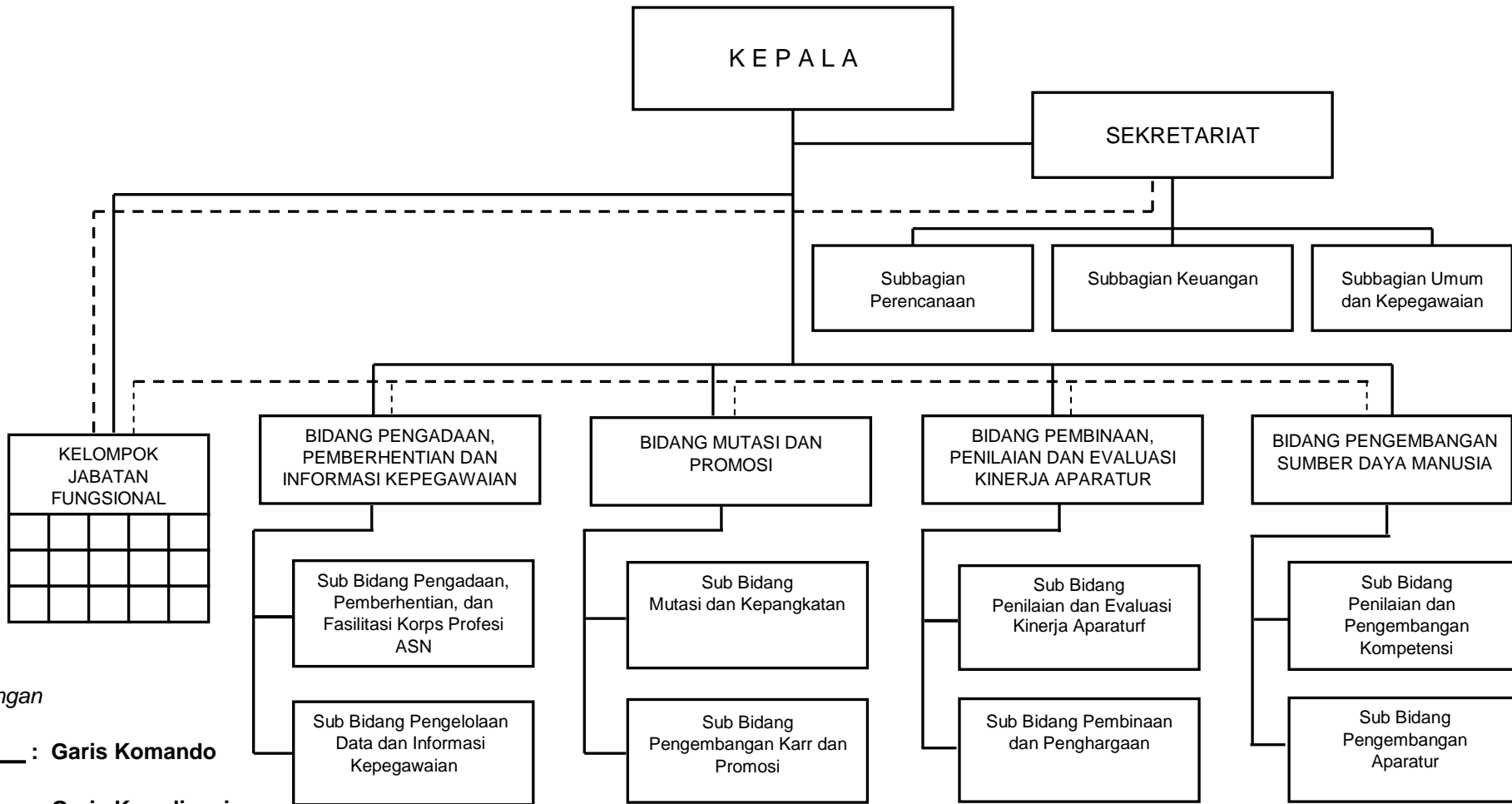
Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal nomor 7 Tahun 2019, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal merupakan perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Adapun Tugas Pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah sesuai dengan Peraturan Bupati Tegal nomor 31 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi,

Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Tegal adalah membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Daerah, dengan kewenangannya adalah sebagai berikut:

1. Perumusan bahan pertimbangan teknis layanan kepegawaian;
2. Perumusan kebijakan teknis pengadaan, pemberhentian, dan fasilitasi profesi aparatur sipil negara;
3. Perumusan kebijakan teknis pengelolaan data dan informasi kepegawaian;
4. Perumusan kebijakan teknis mutasi dan kepangkatan;
5. Perumusan kebijakan teknis pengembangan karir dan promosi;
6. Perumusan kebijakan teknis penilaian dan pengembangan kompetensi aparatur;
7. Perumusan kebijakan teknis pembinaan dan penghargaan aparatur;
8. Perumusan kebijakan teknis penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
9. Perumusan kebijakan teknis pengembangan kompetensi teknis;
10. Perumusan kebijakan teknis pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional;
11. Menyelenggarakan pembinaan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara;
12. Menyelenggarakan kesekretariatan/ketatausahaan badan.

Adapun struktur organisasi BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Peraturan Bupati Tegal nomor 31 Tahun 2021 31 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal



Keterangan

———— : **Garis Komando**

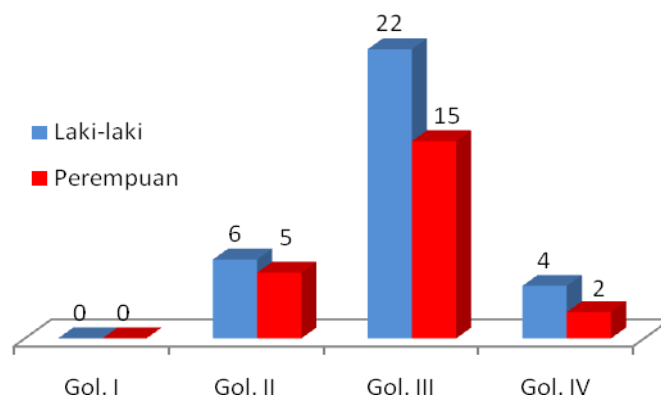
- - - - - : **Garis Koordinasi**

2.2. SUMBER DAYA BKD KABUPATEN TEGAL

a. Sumber daya manusia

Dalam penyelenggaraan birokrasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar yang mempunyai nilai strategis. SDM adalah faktor kunci di antara sumber daya lainnya yang merupakan kekuatan dalam mengelola potensi daerah, tetapi hal ini tidak memiliki arti penting ketika birokrasi tidak mampu mendayagukannya secara baik. Bahkan akan menempatkannya sebagai beban dan sisi lemah birokrasi. Untuk mengetahui, apakah SDM di jajaran BKD merupakan faktor kekuatan atau kelemahan bagi organisasi, dapat dikaji dari kondisi SDM itu sendiri, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.

Gambar 2.1
Jumlah PNS BKD Kabupaten Tegal
Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin
Periode Juni 2021

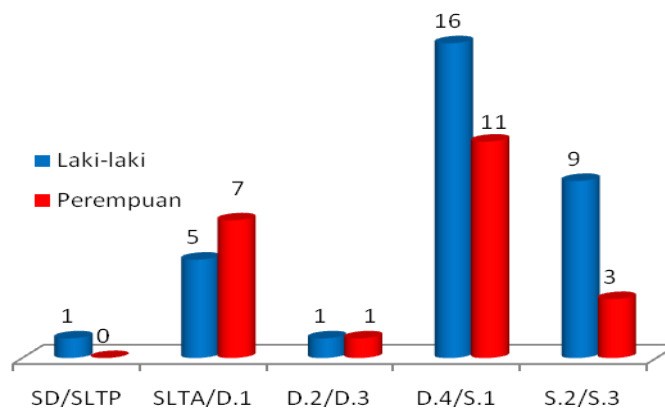


Dari gambar diatas dijelaskan bahwa jumlah pegawai laki-laki adalah 32 orang sedangkan pegawai perempuan sejumlah 22 orang. PNS golongan III sebanyak 37 orang, golongan II sejumlah 11 orang dan golongan IV berjumlah 6 orang. Dari segi kuantitas, jumlah pegawai BKD sebanyak 54

orang yang terdiri dari 16 pejabat struktural, 9 pejabat fungsional dan 29 pejabat pelaksana belum dapat dikatakan memadai jika dibandingkan dengan volume pekerjaan pengelola kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal yang pada bulan Juni tahun 2021 jumlah pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal berjumlah 9.301 orang yang terdiri dari 8.535 PNS, 495 CPNS dan 270 PPPK.

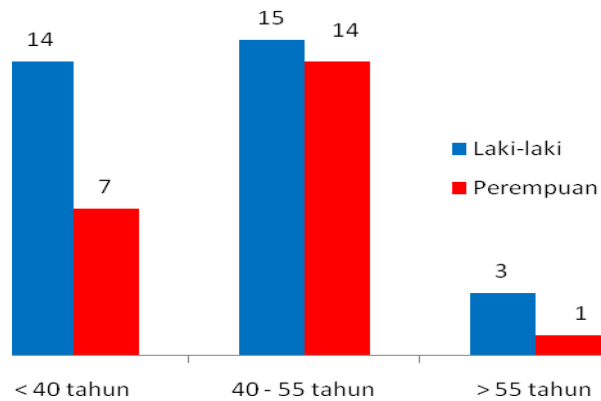
Dari segi kualitas, SDM di BKD Kabupaten Tegal masih perlu ditingkatkan sehingga bisa menjadi sumber kekuatan yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD Kabupaten Tegal sebagai pengelola kepegawaian.

Gambar 2.2
Jumlah PNS BKD Kabupaten Tegal
Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin
Periode Juni 2021



Berdasarkan gambar 2.2. diperoleh gambaran bahwa pegawai BKD Kabupaten Tegal dengan tingkat pendidikan terendah adalah SLTP dan tingkat pendidikan tertinggi adalah pasca sarjana (S.2), adapun sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan Strata 1 dan Strata 2 berjumlah 39 orang atau 72,22%.

Gambar 2.3
Jumlah PNS BKD Kabupaten Tegal
Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin
Periode Juni 2021



Berdasarkan gambar 2.3, diperoleh penjelasan bahwa pegawai pada BKD Kabupaten Tegal merupakan dalam rentang usia produktif yaitu berusia kurang dari 40 tahun berjumlah 21 orang, antara 41-55 tahun yaitu sejumlah 29 orang. Hal ini diharapkan dengan adanya bonus usia produktif ini dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara umum. Sedangkan pegawai yang mendekati batas usia pensiun atau berusia lebih dari 55 tahun berjumlah 4 orang.

b. Asset/Modal

BKD Kabupaten Tegal sejak terbentuk tahun 2001 hingga saat ini masih berkantor di jalan. dr. Soetomo Nomor 1 Slawi (komplek Kantor Bupati Tegal), sedangkan asset-asset yang masih dikelola dan tercatat sampai dengan akhir tahun 2020 berdasarkan data sistem informasi keuangan daerah Kabupaten Tegal adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Inventarisasi Asset BKD Kabupaten Tegal
Keadaan 31 Desember 2020

ASET TETAP		684.760.381,-
1	Tanah	0,-
2	Peralatan dan mesin	3.906.228.393,-
3	Gedung dan Bangunan	350.919.500,-
4	Jalan, Irigasi, Jaringan	290.556.000,-
5	Aset Tetap Lainnya	37.702.562,-
6	Akumulasi Penyusutan	(3.900.646.074,-)

Nilai aset tetap BKD sampai dengan akhir tahun 2020 adalah sejumlah Rp 684.760.381,- (enam ratus delapan puluh empat juta tujuh ratus enam puluh ribu tiga ratus delapan puluh satu rupiah) yang terdiri atas 4 (empat) kelompok aset tetap yaitu: (1) peralatan dan mesin, (2) gedung dan bangunan, (3) jalan, irigasi, jaringan, dan (4) aset tetap lainnya. Kelompok aset peralatan dan mesin memiliki nilai aset dengan jumlah yang besar dengan jenis aset berupa alat-alat besar dan alat kantor dan rumah tangga. Sedangkan aset tetap lainnya berupa buku dan perpustakaan nilai asetnya paling sedikit.

Jenis prasarana dan sarana yang berpengaruh langsung terhadap organisasi dalam melaksanakan kegiatan operasional dan memberikan pelayanan meliputi ruang kantor, peralatan kerja, sarana transportasi dan sarana telekomunikasi. Jumlah dan kondisi sarana prasarana yang tersedia tersebut saat ini jumlahnya cukup memadai namun masih perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.

Tabel 2.3.
Prasarana dan Sarana BKD Kabupaten Tegal
Keadaan 31 Desember 2020

No	Jenis Sarpras	Jumlah/ Kapasitas	Satuan
1	Komputer Desktop/PC	31	Unit
2	Laptop/Notebook	22	Unit
3	Printer	24	Unit
4	LCD Projector	5	Unit
5	Mesin Ketik	3	Unit
6	AC Split	12	Unit
7	Televisi	2	Unit
8	Telepon Standar	1	Unit
9	Telepon/PABX	4	Unit
10	Faxcimille	2	unit
11	Sound System	2	Unit
12	Filling Cabinet	18	Unit
13	LAN (lokal net working)	1	Paket
14	Kendaraan roda 4	6	Unit
15	Kendaraan roda 2	13	Unit
16	Meja + kursi pegawai	52	Set
17	Meja rapat/ruang pertemuan	32	Unit
18	Kursi rapat/ruang pertemuan	167	Unit

Jenis prasarana dan sarana yang berpengaruh langsung terhadap organisasi meliputi ruang, peralatan kerja, sarana transportasi dan telekomunikasi. Kondisi yang tersedia cukup memadai namun masih perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan kinerja.

c. Unit Usaha yang masih Operasional

BKD Kabupaten Tegal bukan merupakan perangkat daerah yang memiliki fungsi pendapatan/ penerimaan sehingga tidak memiliki unit usaha yang masih operasional.

2.3. KINERJA PELAYANAN BKD KABUPATEN TEGAL

Gambaran Kinerja pelayanan BKD Kabupaten Tegal periode lima tahun sebelumnya dapat dilihat dari tingkat capaian kinerja berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan dan Renstra BKD Kabupaten Tegal 2014-2019 diperoleh dari Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagaimana tersaji pada tabel 2.4. dibawah ini.

Tabel 2.4.

Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Renstra 2014-2019

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target Yang diamankan peraturan perundang-undangan	Target lainnya (Renstra K/L, PD Prov. dll)	Target Renstra 2014-2019					Ralisasi Capaian Renstra					Rasio Capaian % (Target dibagi Realisasi)				
					2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
1	persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	persen	-	-	1.67	0.69	0.72	3.71	0.74	1.23	0.69	5.26	40.67	27.44	0.74	1.00	7.31	10.96	37.08
2	persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun	persen	-	-	-	75.00	12.50	12.50	12.50	-	75.00	-	25.00	12.50	-	1.00	-	2.00	1.00
3	persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	persen	-	-	0.20	0.21	0.21	0.21	0.20	0.23	0.21	0.20	0.53	0.20	1.15	1.00	0.95	2.52	1.00
4	persentase pejabat struktural yang mengikuti diklatpim	persen	-	-	4.46	4.62	4.78	4.94	4.94	2.68	3.70	6.09	4.57	0.74	0.60	0.80	1.27	0.93	0.15
5	persentase jabatan struktural terisi	persen	-	-	92.00	94.00	94.00	94.00	94.00	92.00	93.00	93.78	84.62	94.00	1.00	0.99	1.00	0.90	1.00
6	persentase penambahan pegawai dibanding PNS pensiun	persen	-	-	31.58	(0.33)	(12.28)	(23.86)	(13.54)	64.04	(100.00)	(26.30)	(100.00)	(20.17)	2.03	303.03	2.14	4.19	1.49
7	persentase kasus kepegawaian tertangani	persen	-	-	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
8	persentase PNS mengikuti diklat teknis dan fungsional	persen	-	-	0.61	0.75	0.87	1.02	1.12	2.17	3.55	2.27	1.13	1.47	3.56	4.73	2.61	1.11	1.31
9	persentase CPNS mengikuti diklat prajabatan	persen	-	-	100	100	100	100	100	100	100	-	100	100	1.00	1.00	-	1.00	1.00

Tabel 2.5.

Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Renstra 2019-2024

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target Yang diamankan peraturan perundang-undangan	Target lainnya (Renstra K/L, PD Prov.dll)	Target Renstra 2014-2019					Realisasi Capaian Renstra					Rasio Capaian % (Target dibagi Realisasi)				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	Indeks profesionalitas ASN	nilai	-	-	72.12	74.24	76.42	78.31	80.56	66.78	-	-	-	-	0.93	-	-	-	-
2	Indeks system merit	nilai	-	-	0.58	0.61	0.70	0.75	0.80	0.54	-	-	-	-	0.93	-	-	-	-
3	Nilai kepuasan masyarakat	persen	-	-	82.25	82.50	83.50	84.83	86.20	76.90	-	-	-	-	0.93	-	-	-	-
4	Nilai akuntabilitas kinerja	nilai	-	-	72.00	74.00	76.00	78.00	80.10	83.84	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Persentase pejabat fungsional non pendidikan & pengawasan yang mengikuti pelatihan fungsional dan mendapatkan sertifikat/STTPL	persen	-	-	4.34	4.34	4.34	4.34	4.34	4.73	-	-	-	-	1.09	-	-	-	-
6	Persentase PNS mengikuti pelatihan kepemimpinan dan mendapatkan STTPL	persen	-	-	5.62	5.62	5.62	5.62	5.62	2.17	-	-	-	-	0.39	-	-	-	-
7	persentase CPNS mengikuti pelatihan dasar/prajabatan	persen	-	-	100	100	100	100	100	100	-	-	-	-	1.00	-	-	-	-
8	persentase JPT, Administrator dan pengawas terisi	persen	-	-	95.50	95.50	95.50	95.50	96.00	88.35	-	-	-	-	0.93	-	-	-	-
9	persentase jabatan fungsional non guru & non kesehatan terisi	persen	-	-	2.77	2.77	2.77	2.77	2.77	2.59	-	-	-	-	0.93	-	-	-	-
10	persentase JPT dan adminis-tras diuji kompetensinya	persen	-	-	13.68	13.68	13.68	13.68	13.68	7.13	-	-	-	-	0.52	-	-	-	-

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target Yang diamankan peraturan perundang-undangan	Target lainnya (Renstra K/L, PD Prov.dll)	Target Renstra 2014-2019					Realisasi Capaian Renstra					Rasio Capaian % (Target dibagi Realisasi)				
					2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
11	persentase SIM kepegawaian yang terintegrasi	persen	-	-	16.67	16.67	16.67	16.67	16.67	8.33	-	-	-	-	0.50	-	-	-	-
12	persentase PNS mendapatkan hukuman disiplin	persen	-	-	0.52	0.52	0.48	0.48	0.46	0.12	-	-	-	-	0.23	-	-	-	-

Tabel 2.6.

Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Renstra Perubahan 2019-2024

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Satuan	Target Yang diamanatkan peraturan perundang-undangan	Target lainnya (Renstra K/L, PD Prov.dll)	Realisasi					
					2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Nilai	-	-	-	-	-	32.99	58.00	66.86
2	Indeks sistem merit	Nilai	-	-	-	-	-	-	-	0.54
3	Indeks kepuasan masyarakat	Persen	-	-	75.35	77.20	78.45	81.98	82.87	76.90
4	Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi	Persen	-	-	52.01	45.86	45.45	42.90	40.65	38.28
5	Persentase ASN yang telah memenuhi syarat kompetensi	Persen	-	-	64.44	64.74	65.99	70.60	70.81	71.19
6	Persentase ASN yang mendapatkan hukuman disiplin sesuai peraturan	Persen	-	-	0.22	0.32	0.20	0.54	0.20	0.12
7	Persentase jabatan struktural dan jabatan fungsional non guru dan non kesehatan terisi sesuai dengan kompetensinya	Persen	-	-	55.40	54.47	55.35	56.97	57.07	57.12
8	Rasio pegawai berpendidikan perguruan tinggi dan berpendidikan menengah/dasar (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	persen	-	-	0.59	0.64	0.68	0.73	1.03	1.10
9	Rasio pegawai fungsional (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Rasio	-	-	0.09	0.09	0.10	0.08	0.09	0.10
10	Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Rasio	-	-	0.94	0.94	0.94	0.92	0.93	0.93
11	Persentase PNS mengikuti diklat 20 jam dalam setahun	Persen	-	-	-	-	-	19.75	58.80	47.49
12	Persentase PNS mengikuti seminar/workshop/sejenis sesuai dengan tupoksi jabatan	Persen	-	-	-	-	-	16.50	29.10	33.40

Kinerja pelayanan BKD Kabupaten Tegal pada tahun 2014-2019 telah tercapai untuk semua indikator sasaran, dan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan antara lain :

1. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten;
2. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kinerja;
3. Kerjasama dengan pihak luar dalam rangka dukungan fasilitasi kegiatan maupun transfer knowledge dan informasi.
4. Terjadinya komunikasi yang intens antar instansi baik vertikal maupun antar perangkat daerah.

Sedangkan kinerja penyerapan anggaran pembangunan tersaji pada tabel 2.6. yang memuat pagu anggaran, realisasi penyerapan anggaran, rasio antara penyerapan anggaran dengan pagu anggaran, serta rata-rata pertumbuhan pagu anggaran dan realisasi penyerapan anggaran.

Tabel 2.7.

**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Kabupaten Tegal
Periode Renstra 2015 - 2019**

No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	angg aran	reali sasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
	JUMLAH	5,978,800	6,871,681	7,373,013	7,877,306	10,283,200	5,427,639	6,075,232	6,703,838	6,451,224	8,346,155	90.78	88.41	90.92	81.90	81.16	7,676,800	6,600,818
1	Program Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi	10,000	10,200	10,200	15,000	15,000	10,000	10,196	10,200	15,000	15,000	100.00	99.96	100.00	100.00	100.00	12,080	12,079
1	Penyelenggaraan pameran investasi	10,000	10,200	10,200	15,000	15,000	10,000	10,196	10,200	15,000	15,000	100.00	99.96	100.00	100.00	100.00	12,080	12,079
2	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	315,000	361,030	393,330	429,500	453,000	285,387	326,900	368,583	389,381	419,616	90.60	90.55	93.71	90.66	92.63	390,372	357,973
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	132,000	120,000	130,000	125,000	140,000	113,125	97,917	106,606	107,459	120,761	85.70	81.60	82.00	85.97	86.26	129,400	109,174
3	Penyediaan alat tulis kantor	50,000	50,000	50,000	52,500	52,500	41,782	48,985	49,873	51,629	52,258	83.56	97.97	99.75	98.34	99.54	51,000	48,906
4	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	30,000	35,830	35,830	45,000	40,000	29,342	35,819	35,558	41,473	39,746	97.81	99.97	99.24	92.16	99.37	37,332	36,388
5	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	7,000	5,500	8,500	10,000	10,000	6,999	5,499	8,499	9,973	9,937	99.99	99.97	99.99	99.73	99.37	8,200	8,181
6	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	10,000	10,000	10,000	15,000	15,000	9,932	9,891	10,000	14,973	14,930	99.32	98.91	100.00	99.82	99.53	12,000	11,945
7	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	10,000	10,000	10,000	12,000	10,500	10,000	10,000	9,995	11,996	10,435	100.00	100.00	99.95	99.97	99.38	10,500	10,485
8	Penyediaan makanan dan minuman	26,000	9,700	29,000	35,000	35,000	25,996	29,697	28,052	32,815	31,864	99.98	99.99	96.73	93.76	91.04	30,940	29,685
9	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	50,000	100,000	120,000	135,000	150,000	48,210	89,093	120,000	119,063	139,685	96.42	89.09	100.00	88.19	93.12	111,000	103,210

No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	anggaran	realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
																	-	-
3	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	538,146	626,930	470,500	537,921	587,500	499,878	561,041	440,534	507,626	579,962	92.89	89.49	93.63	94.37	98.72	552,199	517,808
10	pengadaan kendaraan dinas/ operasional	-	40,000	-	-	-	-	34,300	-	-	-	-	85.75	-	-	-	8,000	6,860
11	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	-	-	-	30,000	20,000	-	-	-	29,992	19,696	-	-	-	99.97	98.48	10,000	9,938
12	Pengadaan mebeleur	-	10,000	20,000	-	15,000	-	10,000	19,780	-	14,790	-	100.00	98.90	-	-	9,000	8,914
13	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	-	-	-	15,421	15,000	-	-	-	15,420	14,735	-	-	-	99.99	98.23	6,084	6,031
14	Pengadaan komputer dan printer	280,646	-	-	-	-	268,354	--	-	-	-	95.62	-	-	-	-	56,129	53,671
15	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	50,000	61,930	90,000	100,000	200,000	49,600	60,985	88,752	99,500	197,184	99.20	98.47	98.61	99.50	98.59	100,386	99,204
16	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	170,000	180,000	185,000	195,000	180,000	145,303	163,675	160,630	168,843	177,857	85.47	90.93	86.83	86.59	98.81	182,000	163,262
17	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	5,000	15,000	15,000	15,000	15,000	5,000	15,000	15,000	14,835	14,902	100.00	100.00	100.00	98.90	99.35	13,000	12,947
18	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	12,500	15,000	20,000	20,000	20,000	12,390	14,980	20,000	19,996	19,917	99.12	99.87	100.00	99.98	99.59	17,500	17,457
19	Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	5,000	5,000	5,000	7,500	7,500	5,000	5,000	4,996	6,700	7,440	100.00	100.00	99.91	89.33	99.20	6,000	5,827
20	Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor/Pembangunan Gedung Kantor	-	--	-	-	-	-	-	-	-	-	--	-	-	-	-	-	-
21	Pemeliharaan rutin/berkala arsip kepegawaian	15,000	15,000	15,000	55,000	5,000	14,230	15,000	14,542	54,318	4,925	94.87	100.00	96.95	98.76	98.50	21,000	20,603
22	Pemeliharaan rutin/berkala Jaringan SIMPEG	-	5,000	5,000	100,000	110,000	-	5,000	4,690	98,022	108,516	-	100.00	93.80	98.02	98.65	44,000	43,246
23	Pengadaan Aplikasi Layanan terintegrasi	-	280,000	-	-	-	-	237,102	-	-	-	-	84.68	-	-	-	56,000	47,420

No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	anggaran	realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
																	-	-
24	DED Perluasan Gedung Kantor	-	-	60,000	-	-	-	-	59,048	-	-	-	-	98.41	-	-	12,000	11,810
25	Pengadaan software, jaringan telepon dan Anjungan informasi kepegawaian	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26	Pengelolaan Aplikasi Layanan Terintegrasi (e-Informasi)	-	-	55,500	-	-	-	-	53,097	-	-	-	-	95.67	-	-	11,100	10,619
																	-	-
4	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	62,790	1,502,677	412,951	527,110	612,000	55,381	1,143,304	407,611	511,026	597,215	88.20	76.08	98.71	96.95	97.58	623,506	542,907
27	Pengadaan kartu identitas pegawai	50,000	40,000	40,000	50,000	31,450	44,586	38,067	38,462	48,574	28,750	89.17	95.17	96.16	97.15	91.41	42,290	39,688
28	Pengelolaan Administrasi pengusulan Karpeg, Karis/Karsu dan KPE	5,000	20,601	24,101	30,000	15,000	4,715	20,479	21,856	18,676	11,260	94.30	99.41	90.68	62.25	75.07	18,940	15,397
29	Pengelolaan administrasi presensi sidik jari	7,790	137,737	-	-	-	6,080	116,432	-	-	-	78.05	84.53	-	-	-	9,105	24,502
30	Pengelolaan presensi pegawai	-	-	348,850	447,110	565,550	-	-	347,294	443,776	557,205	-	-	99.55	99.25	98.52	272,302	269,655
5	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1,916,898	1,152,708	1,162,720	1,936,751	3,135,000	1,875,534	1,136,391	1,102,128	1,100,562	3,039,217	97.84	98.58	94.79	56.83	96.94	1,860,815	1,650,767
32	Pendidikan dan pelatihan formal	500,000	100,000	100,000	51,310	70,000	466,474	99,925	98,687	50,329	62,201	93.29	99.93	98.69	98.09	88.86	164,262	155,523
33	Sosialisasi peraturan perundang-undangan	30,000	30,000	50,000	60,000	60,000	29,401	30,000	49,066	37,445	37,716	98.00	100.00	98.13	62.41	62.86	46,000	36,726
34	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS daerah	1,276,898	2,188	-	1,650,000	2,500,000	1,273,392	2,188	-	845,595	2,495,799	99.73	99.98	-	51.25	99.83	1,085,817	923,395

No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	anggaran	realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
																	-	-
35	Penyelenggaraan/pengiriman Diklat Teknis PNS Daerah	-	-	50,000	62,991	200,000	-	-	-	60,741	170,840	-	-	-	96.43	85.42	62,598	46,316
36	Penyelenggaraan/pengiriman Diklat Fungsional PNS Daerah	-	930,520	822,720	77,450	200,000	-	918,348	820,965	72,716	178,250	-	98.69	99.79	93.89	89.13	406,138	398,056
37	Penerbitan majalah kepegawaian	25,000	25,000	25,000	-	30,000	22,935	25,000	24,437	-	27,635	91.74	100.00	97.75	-	92.12	21,000	20,001
38	Pengadaan buku bacaan dan peraturan perundang-undangan	5,000	5,000	5,000	5,000	-	5,000	4,996	5,000	4,736	-	100.00	99.92	100.00	94.72	-	4,000	3,946
39	Rapat Koordinasi Kepegawaian	30,000	30,000	30,000	-	35,000	29,976	28,310	27,146	-	32,164	99.92	94.37	90.49	-	91.90	25,000	23,519
40	Pemeriksaan Kesehatan Aparatur Pemerintah	50,000	30,000	30,000	30,000	30,000	48,356	27,625	27,573	28,999	25,212	96.71	92.08	91.91	96.66	84.04	34,000	31,553
41	Analisa Kebutuhan Diklat																-	-
42	Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS Daerah	-	-	50,000	-	-	-	-	49,255	-	-	-	-	98.51	-	-	10,000	9,851
42	penyusunan roadmap kepegawaian	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
43	Maturitas SPIP	-	-	-	-	10,000	-	-	-	-	9,400	-	-	-	-	-	2,000	1,880
6	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	45,400	69,340	57,468	71,000	72,500	45,400	69,340	57,299	56,257	70,831	100.00	100.00	99.71	79.23	97.70	63,142	59,825
44	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	10,000	10,000	10,000	20,000	17,500	10,000	10,000	9,832	5,257	16,018	100.00	100.00	98.32	26.29	91.53	13,500	10,221
45	Penatausahaan dan pelaporan administrasi keuangan SKPD	20,400	15,000	47,468	51,000	55,000	20,400	15,000	47,467	51,000	54,813	100.00	100.00	100.00	100.00	99.66	37,774	37,736
46	Penatausahaan administrasi pengelolaan barang milik daerah	15,000	44,340	-	-	-	15,000	44,340	-	-	-	100.00	100.00	-	-	-	11,68	11,868
47	Penyusunan Renja dan Lakip SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	anggar an	reali sasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
																	-	-
7	Program perencanaan Pembangunan Daerah	-	-	10,000	-	20,000	-	-	9,284	-	19,878	-	-	-	-	-	6,000	5,832
48	Renstra/Review Renstra SKPD	-	-	10,000	-	20,000	-	-	9,284	-	19,878	-	-	92.84	-	-	6,000	5,832
																	-	-
8	Program pengembangan data/informasi	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	19,498	20,000	18,748	19,395	13,606	97.49	100.00	93.74	96.98	68.03	20,000	18,249
49	Penyusunan Data dan Informasi Perencanaan	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	19,498	20,000	18,748	19,395	13,606	97.49	100.00	93.74	96.98	68.03	20,000	18,249
9	Program pendidikan kedinasan	923,050	1,000,000	1,512,095	1,258,282	300,000	703,249	997,348	1,511,302	1,234,707	281,309	76.19	99.73	99.95	98.13	93.77	998,685	945,583
50	Pendidikan penjenjangan struktural	923,050	1,000,000	1,512,095	1,258,282	300,000	703,249	997,348	1,511,302	1,234,707	281,309	76.19	99.73	99.95	98.13	93.77	998,685	945,583
																	-	-
10	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	2,147,516	2,128,796	3,323,749	3,081,742	5,068,200	1,933,313	1,810,711	2,778,149	2,617,270	3,309,521	90.03	85.06	83.58	84.93	65.30	3,150,001	2,489,793
51	Pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan kepala sekolah	35,000	35,000	35,000	-	25,500	34,951	31,375	34,999	-	23,549	99.86	89.64	100.00	-	-	26,100	24,975
52	Rekrutmen Calon Pejabat Kab.Tegal	310,000	-	500,000	-	600,000	306,849	-	497,114	-	476,628	98.98	-	99.42	-	-	282,000	256,118
53	Penataan administrasi izin melanjutkan pendidikan, izin belajar, surat keterangan penggunaan gelar dan tugas belajar	20,000	20,000	20,000	13,127	25,000	19,322	19,195	18,391	13,045	11,347	96.61	95.98	91.96	99.38	45.39	19,625	16,260
54	Pemeriksaan kesehatan bagi PNS yang terkena sakit menahun	10,000	10,000	10,000	20,000	20,000	5,895	7,715	9,703	6,764	3,912	58.95	77.15	97.03	33.82	19.56	14,000	6,798

No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	anggaran	realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
55	Pengelolaan dan Fasilitasi Pelayanan Administrasi Kepegawaian	70,000	76,600	76,600	90,000	75,000	69,950	76,420	76,599	89,971	73,183	99.93	99.77	100.00	99.97	97.58	77,640	77,225
56	Penataan Jabatan Fungsional Khusus	20,000	55,796	55,796	150,000	75,000	19,938	55,533	55,590	147,956	74,610	99.69	99.53	99.63	98.64	99.48	71,318	70,725
57	Sinkronisasi database SIMPEG dengan database penggajian	20,000	20,000	20,000	3,946	-	18,010	20,000	19,452	3,945	-	90.05	100.00	97.26	99.98	-	12,789	12,281
58	Penataan sistem ijin penggunaan gelar	20,000	40,000	25,000	14,687	35,000	19,312	39,710	24,049	13,419	23,586	96.56	99.28	96.19	91.36	67.39	26,937	24,015
59	Pembinaan dan Pelestarian Perkawinan	10,000	20,000	27,000	30,000	35,000	9,910	19,700	22,507	24,795	22,304	99.10	98.50	83.36	82.65	63.73	24,400	19,843
60	Penyusunan formasi PNSD	150,000	114,000	106,500	50,000	25,000	145,462	113,900	100,228	46,748	24,650	96.97	99.91	94.11	93.50	98.60	89,100	86,198
61	Evaluasi database kepegawaian/ Pendataan ulang pegawai negeri sipil (PUPS)	200,000	-	-	-	-	183,035	-	-	-	-	91.52	-	-	-	-	40,000	36,607
62	Seleksi penerimaan calon PNS	170,000	314,000	574,000	1,114,055	1,655,000	73,079	47,766	136,894	779,799	408,598	42.99	15.21	23.85	70.00	24.69	765,411	289,227
63	Pengangkatan dan Penempatan CPNS Daerah	25,000	28,000	28,000	25,000	45,000	24,927	-	27,989	-	33,842	99.71	-	99.96	-	75.20	30,200	17,352
64	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	184,200	200,000	180,000	147,820	125,000	184,137	197,982	163,319	142,870	123,942	99.97	98.99	90.73	96.65	99.15	167,404	162,450
65	Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	70,000	70,000	85,550	100,000	181,000	69,624	68,912	82,977	99,226	173,110	99.46	98.45	96.99	99.23	95.64	101,310	98,770
66	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	16,363	18,441	15,699	15,719	6,627	81.82	92.21	78.50	78.59	33.14	20,000	14,570
67	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	40,000	40,000	40,000	60,000	60,000	39,835	39,399	35,355	46,825	35,379	99.59	98.50	88.39	78.04	58.97	48,000	39,359
68	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	150,000	127,000	135,000	18,250	30,000	123,365	126,178	134,176	9,766	20,698	82.24	99.35	99.39	53.51	68.99	92,050	82,837

No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	anggaran	realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
69	Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan praja IPDN	15,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,000	-
70	Ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat	70,000	110,000	80,000	68,880	62,700	62,053	109,040	68,446	65,761	55,143	88.65	99.13	85.56	95.47	87.95	78,316	72,089
71	Pengangkatan dan pengambilan sumpah PNS	10,000	30,000	-	30,000	20,000	4,725	29,959	-	29,995	-	47.25	99.86	-	99.98	-	18,000	12,936
72	Pengangkatan dan pengisian jabatan struktural	214,316	297,400	175,000	-	-	213,626	292,825	174,826	-	-	99.68	98.46	99.90	-	-	137,343	136,255
73	Pengangkatan dan Pengisian JPT Pratama, Administrator dan Pengawas ASN	-	-	-	262,100	120,000	-	-	-	255,800	92,011	-	-	-	97.60	76.68	76,420	69,562
74	Penataan sistem administrasi pensiun PNS	51,000	90,000	102,303	115,000	100,000	50,943	89,954	96,852	113,460	99,708	99.89	99.95	94.67	98.66	99.71	91,661	90,183
75	Pengangkatan CPNS menjadi PNS	12,000	-	-	-	-	7,125	-	-	-	-	59.38	-	-	-	-	2,400	1,425
76	Pembinaan Disiplin Pegawai	15,000	15,000	15,000	15,000	10,000	14,848	15,000	13,631	12,839	9,284	98.99	100.00	90.87	85.59	92.84	14,000	13,120
77	Pemberian penghargaan bagi PNS purna tugas dan pelepasan kepala SKPD purna tugas	100,000	70,000	95,000	70,000	84,000	84,708	69,410	93,377	67,417	79,148	84.71	99.16	98.29	96.31	94.22	83,800	78,812
78	Penataan sistem administrasi gaji PNS	20,000	30,000	30,000	30,000	10,000	19,980	29,990	29,781	26,715	9,880	99.90	99.97	99.27	89.05	98.80	24,000	23,269
79	Pembekalan Bagi PNS Menjelang Purna Tugas	45,000	45,000	45,000	35,000	30,000	41,804	45,000	44,091	32,572	25,170	92.90	100.00	97.98	93.06	83.90	40,000	37,727
80	Penataan Administrasi Mutasi, Evaluasi dan Alih Fungsi PNS	60,000	100,000	100,000	106,907	75,000	58,748	99,652	98,785	106,904	65,491	97.91	99.65	98.79	100.00	87.32	88,381	85,916
81	Pengelolaan LHKPN	11,000	11,000	18,000	11,000	25,000	10,790	10,373	15,101	6,465	21,947	98.09	94.30	83.90	58.77	87.79	15,200	12,935
82	Penilaian dan Pemberian penghargaan kepada PNS Teladan			50,000	-	100,000	-	-	28,157	-	56,465			56.31		56.47	30,000	16,924

No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	anggaran	realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
83	Pengelolaan Administrasi PTT		15,000	15,000	15,000	20,000	-	14,682	15,000	14,619	15,169		97.88	100.00	97.46	75.85	13,000	11,894
84	Pengembangan Diklat (Analisa Kebutuhan Diklat)			50,000	24,000	30,000			46,147	21,174	26,061			92.29	88.23	86.87	20,800	18,676
85	Evaluasi Paska Diklat			40,000	48,000	30,000			38,647	44,907	24,233			96.62	93.56	80.78	23,600	21,557
86	Penataan Administrasi dan Pengembangan Kompetensi Kediklatan ASN	-	-	-	13,970	30,000	-	-	-	11,944	22,500	-	-	-	85.50	75.00	8,794	6,889
87	Uji Kompetensi JPT Pratama, Administrator dan Pengawas	-	125,000	470,000	350,000	850,000	-	122,600	464,440	349,206	841,135	-	98.08	98.82	99.77	98.96	359,000	355,476
88	Pelaksanaan Uji Kompetensi JFT	-	-	50,000	-	30,000	-	-	48,898	-	28,479	-	-	97.80	-	94.93	16,000	15,475
89	Pelantikan dan penguahan dan Pengembalian Sumpah JFT	-	-	50,000	-	40,000	-	-	46,930	-	37,178	-	-	93.86	-	-	8,000	16,822
90	Pengelolaan Administrasi TPP, JKK dan JKM	-	-	-	30,000	20,000	-	-	-	16,645	16,541	-	-	-	55.48	82.71	10,000	6,637
91	Test PCAP Calon JPT Pratama/setara eselon 2	-	-	-	-	250,000	-	-	-	-	189,841	-	-	-	-	75.94	50,000	37,968
92	Penataan administrasi penilaian dan penetapan angka kredit ASN	-	-	-	-	100,000	-	-	-	-	58,172	-	-	-	-	58.17	20,000	11,634

Dari tabel 2.7. diatas dapat dijelaskan bahwa secara umum rasio antara realisasi dan anggaran dalam renja perangkat daerah memiliki rasio yang cukup baik yaitu anggaran yang direncanakan dalam renja dapat direalisasikan pada APBD tahun berjalan. Pada tahun pertama rasionya 90,78%, tahun kedua dengan rasio 88,41%, tahun ketiga rasionya adalah 90,92%, tahun keempat dan tahun kelima rasio anggaran dan realisasinya sedikit kurang baik yaitu 81,90% dan 81,16%.

Program-program dengan rasio realisasi anggaran kategori baik antara lain program pelayanan administrasi perkantoran, program peningkatan disiplin aparatur, program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, program peningkatan promosi dan kerjasama investasi, program pengembangan data/informasi, dan prgram pembinaan dan pengembangan aparatur. Program-program tersebut merupakan program-program yang mendukung pencapaian indikator renstra dan indikator RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2014-2019.

Adapun program yang rasio realisasi anggaran kurang baik adalah program peningkatan sarana dan prasarana aparatur, program perencanaan pembangunan daerah dan program pendidikan kedinasan. Keterbatasan anggaran pada APBD Kabupaten Tegal Tahun 2018 dan tahun 2019, menyebabkan program pendidikan kedinasan mengalami penurunan realisasi pendanaan. Adanya pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS yang dilaksanakan pada tahun 2018 dengan metode *computer asigned test* (CAT) memerlukan anggaran yang cukup besar. Sedangkan adanya kewajiban pemerintah daerah untuk melaksanakan pelatihan dasar bagi CPNS yang diterima dalam kurun waktu 1 (satu) tahun menyebabkan di tahun 2019 dilaksanakan kegiatan pelatihan dasar/prajabatan bagi CPNS formasi 2018. Adanya

defisit anggaran atau keterbatasan anggaran pemerintah daerah menyebabkan dilakukan rasionalisasi terhadap kegiatan-kegiatan yang belum dilaksanakan secara maksimal diantaranya adalah kegiatan Pendidikan Pelatihan Kepemimpinan pada pada program pendidikan kedinasan.

2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN BKD KABUPATEN TEGAL

Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan BKD Kabupaten Tegal merupakan potensi yang mungkin timbul dari ekstern organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelayanan BKD Kabupaten Tegal baik pengaruh positif ataupun negatif sehingga sangat mempengaruhi implementasi Rencana Strategis lima tahun kedepan, berikut potensi Tantangan dan Peluang yang mungkin timbul dan akan mempengaruhi di dalam pengembangan pelayanan BKD Kabupaten Tegal :

a. Potensi Tantangan :

- 1) Adanya produk hukum nasional atau kebijakan pusat yang sering berubah terkait dengan manajemen kepegawaian;
- 2) Adanya perbedaan antara kebijakan nasional dengan kebutuhan daerah;
- 3) Tingginya tuntutan stakeholder terhadap kualitas pelayanan publik BKD Kabupaten Tegal;
- 4) Semakin terbukanya akses stakeholder guna mengevaluasi kinerja/ pelayanan BKD Kabupaten Tegal;
- 5) Masih rendahnya tingkat partisipasi stakeholder di dalam pemenuhan persyaratan administrasi untuk pelayanan BKD Kabupaten Tegal.

b. Potensi Peluang :

- 1) Adanya kebijakan pemerintah dalam upaya menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik dan

akuntabel (*good government*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*);

- 2) Adanya regulasi yang mengamankan ASN harus sebagai kelompok jabatan pimpinan tinggi pratama (JPT), jabatan fungsional tertentu (JFT), dan Jabatan Administrasi (JA);
- 3) Adanya koordinasi yang baik dan harmonis antar Perangkat Daerah Kabupaten Tegal;
- 4) Adanya pelimpahan kewenangan dari Pemerintah kepada Pemerintah Daerah dalam pengelolaan manajemen kepegawaian;
- 5) Adanya kesempatan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pemerintah dan lembaga non-pemerintah;
- 6) Adanya komitmen dari pemerintah di dalam pemanfaatan teknologi informasi (IT) di dalam pelaksanaan pelayanan pemerintah;
- 7) Tersedianya jaringan internet online di semua perangkat daerah di Lingkup Pemerintah Kabupaten Tegal.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKD KABUPATEN TEGAL

3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN BKD KABUPATEN TEGAL

Peraturan Daerah Kabupaten Tegal nomor 7 tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah nomor 12 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal menjelaskan bahwa BKD Kabupaten Tegal melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Sedangkan tugas pokok yang harus dilaksanakan sesuai Peraturan Bupati Tegal nomor 31 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Tegal adalah membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah. Pemetaan permasalahan pelayanan BKD Kabupaten Tegal dapat dilihat dalam tabel 3.1. berikut :

Tabel 3.1.
Pemetaan Permasalahan Pelayanan BKD Kabupaten Tegal

No	Pokok Permasalahan	Permasalahan	Akar masalah
1	Tingkat pelayanan dan manajemen pegawai belum optimal	Tingkat kedisiplinan ASN masih kurang	Pembinaan kedisiplinan belum optimal
		Masih ada jabatan struktural yang belum terisi sesuai kompetensi, jabatan fungsional non guru non kesehatan belum terisi secara maksimal berdasarkan kompetensinya	Adanya kebijakan penyederhanaan birokrasi

No	Pokok Permasalahan	Permasalahan	Akar masalah
		Fungsi dan fitur layanan elektronik kepegawaian belum optimal	Adanya data kepegawaian dalam 2 (dua) sistem informasi Informasi layanan kepegawaian yang terintegrasi dengan SIMPEG belum optimal
		Kualitas dan kuantitas pejabat fungsional tertentu belum optimal	Minat ASN untuk menjadi pejabat fungsional tertentu masih rendah
2	Kualitas kinerja ASN belum optimal	masih banyak ASN yang belum mengikuti pelatihan 20 jam dalam setahun	Sistem penilaian kinerja belum diterapkan secara maksimal Terbatasnya penyelenggaraan pelatihan JF non Pendidikan dan non Pengawasan yang belum mengikuti pelatihan fungsional Belum ada Rencana Pengembangan Kompetensi Layanan sertifikasi ASN belum merata
		Masih banyak ASN yang belum mengikuti seminar/workshop/sejenis sesuai dengan tupoksi jabatan	Terbatasnya penyelenggaraan seminar/workshop/sejenis sesuai dengan tupoksi jabatan Rendahnya minat ASN untuk mengikuti seminar/workshop/sejenis sesuai dengan tupoksi jabatan

3.2. TELAAHAN, VISI, MISI, DAN PROGRAM KEPALA DAERAH DAN WAKIL KEPALA DAERAH

Visi dan misi RPJMD merupakan gambaran Pembangunan Daerah Kabupaten Tegal lima tahun ke depan. Visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Tegal tahun 2019-2024 kemudian dijabarkan dalam tujuan dan sasaran pembangunan daerah untuk dapat diimplementasikan dalam program/kegiatan prioritas pembangunan daerah, dengan tetap memperhatikan isu dan permasalahan strategis dan lingkungan strategis global serta nasional, dan pencapaian tujuan pembangunan jangka panjang daerah.

Perubahan RPJMD Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 tidak mengubah visi dan misi kepala daerah didalamnya. Perubahan RPJMD lebih pada penyesuaian rumusan tujuan, sasaran, indikator dan target indikatornya hingga program/kegiatan akibat perubahan regulasi dan asumsi ekonomi dampak *covid-19*, dengan tetap merujuk pada Visi Misi RPJMD sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya.

Visi dan misi kepala daerah dalam RPJMD Kabupaten Tegal 2019-2024, adalah **“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Tegal yang Sejahtera, Mandiri, Unggul, Berbudaya, dan Berakhlak Mulia”** dengan slogan **“mbangun berkah, gawe bungah”**.

Arti Visi:

- Sejahtera : Masyarakat Kabupaten Tegal yang sehat dan bahagia, mampu mengembangkan hidupnya secara layak dan bermartabat serta memiliki akses pada pemanfaatan sumber daya pembangunan secara berkeadilan dan ramah lingkungan.
- Mandiri : Masyarakat Kabupaten Tegal yang produktif, punya etos kerja tinggi, mampu mengembangkan dan memantapkan usaha ekonomi lokalnya secara mandiri.
- Unggul : Masyarakat Kabupaten Tegal yang memiliki pemikiran yang maju, optimis, semangat belajar yang tinggi, ditunjang kemampuannya dalam berinovasi dan berkreasi untuk menghasilkan karya nyata yang bermanfaat dan berdaya saing tinggi.
- Berbudaya : Masyarakat Kabupaten Tegal memiliki semangat gotong royong yang tinggi, berperilaku hidup bersih dan sehat serta memegang teguh nilai-nilai tradisi, kearifan dan budaya lokal.

Berakhla : Masyarakat Kabupaten Tegal memiliki sikap dan k Mulia karakter kepribadian yang arif dan bijaksana yang tercermin dalam perilaku warganya yang menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila dan spiritualitas keagamaan.

Dalam rangka mewujudkan Visi Pembangunan Kabupaten Tegal ditempuh melalui misi untuk memberikan arah dan batasan proses pencapaian tujuan, maka ditetapkan 5 (lima) misi Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal tahun 2019-2024, sebagai berikut :

1. Mewujudkan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel dan efektif melayani rakyat.
2. Memperkuat daya saing daerah melalui pembangunan infrastruktur yang andal, berkualitas dan terintegrasi serta berwawasan lingkungan.
3. Membangun perekonomian rakyat yang kokoh, maju, berkeadilan dan berkelanjutan.
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan layanan bidang pendidikan, kesehatan dan sosial dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
5. Menciptakan tata kehidupan masyarakat yang tertib, aman, tentram dan nyaman dengan tetap menjaga dan melestarikan nilai-nilai budaya serta kearifan lokal.

Program unggulan Bupati dan Wakil Bupati Tegal Tahun 2019-2024 yang harus diimplementasikan, yaitu :

1. Pembangunan sentra pelayanan publik prima.
2. Penumbuhan wirausaha muda, perluasan lapangan kerja dan investasi pro rakyat.
3. Penguatan jaringan infrastruktur dan jalan bebas lubang serta pengembangan wilayah.

4. Penataan lingkungan permukiman kumuh dan rumah sehat bagi warga miskin.
5. Penangan dampak *Covid-19*.
6. Penataan Kota Slawi.
7. Peningkatan kualitas lingkungan hidup.
8. Pengembangan sistem pemerintahan berbasis elektronik.
9. Pembinaan olahraga, pemberdayaan pemuda dan pelestarian budaya.

BKD Kabupaten Tegal, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 jo Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perangkat Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian, BKD Kabupaten Tegal merupakan lembaga pengelola sumber daya pegawai di Kabupaten Tegal yang mencakup pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, mutasi dan promosi, pembinaan, penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, dan pengembangan sumber daya manusia. Dukungan BKD Kabupaten Tegal lebih dititikberatkan pada pencapaian misi pertama yaitu “Mewujudkan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel dan efektif melayani rakyat”.

Visi, misi dan program RPJMD Tahun 2019-2024 merupakan target capaian yang ingin diwujudkan oleh Kepala Daerah dalam 5 (lima) tahun kedepan. Dengan berpedoman pada RPJMD tahun 2019-2024, maka BKD Kabupaten Tegal sesuai dengan tugas dan fungsinya bertanggungjawab terhadap pelaksanaan program-program yang berkontribusi dalam menunjang keberhasilan mewujudkan target capaian program prioritas. Dalam pelaksanaan program-program pada BKD Kabupaten Tegal terdapat faktor penghambat dan pendorong dalam urusan pelayanan BKD Kabupaten Tegal sebagaimana diuraikan tabel berikut ini :

Tabel 3.2.

Telaah Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah

Visi/Misi/Program Kerja KDH	Tupoksi	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
<u>VISI:</u> “Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Tegal yang Sejahtera, Mandiri, Unggul, Berbudaya dan Berakhlak Mulia”			
<u>MISI 1:</u> Mewujudkan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel dan efektif melayani rakyat			
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan 2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan 3. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan 4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen layanan kepegawaian belum maksimal. 2. Penilaian kinerja belum dijadikan indikator pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> 3. Masih banyak ASN yang belum mengikuti pelatihan 4. Masih terdapat jabatan fungsional yang belum terisi 5. Tidak semua jabatan administrasi dapat disetarakan kedalam jabatan fungsional 	Faktor Penghambat: <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum terintegrasi - sinya data base kepegawaian dengan sistem layanan kepegawaian 2. Belum ada kesesuaian antara sasaran kerja pegawai, perjanjian kinerja, dan pelaporan kinerja harian pegawai 3. Penyelenggaraan diklat masih terbatas 4. Minat PNS menduduki jabatan fungsional masih rendah 5. Rumpun jabatan fungsional masih terbatas

Visi/Misi/Program Kerja KDH	Tupoksi	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
			<p>Faktor Pendorong:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana dan prasarana yang memadai 2. Koordinasi dan kerjasama yang harmonis antar perangkat daerah dan instansi vertikal 3. Kebijakan <i>talent scouting</i> dan <i>talent pool</i> dapat dijadikan pertimbangan dalam promosi dan mutasi jabatan administrator dan pengawas 4. kebijakan rekrutmen jabatan fungsional melalui inpassing 5. komitmen pemda untuk memberikan tunjangan perbaikan penghasilan/ tunjangan kinerja berdasarkan beban kerja/kelas jabatan 6. kebijakan penyederhanaan birokrasi melalui penyetaraan jabatan administrasi kedalam jabatan fungsional
<p><u>MISI 2:</u> Memperkuat daya saing daerah melalui pembangunan infrastruktur yang andal, berkualitas dan terintegrasi serta berwawasan lingkungan</p>			

Visi/Misi/Program Kerja KDH	Tupoksi	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
MISI 3: Membangun perekonomian rakyat yang kokoh, maju, berkeadilan dan berkelanjutan			
MISI 4: Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan layanan bidang pendidikan, kesehatan dan sosial dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi			
MISI 5: Menciptakan tata kehidupan masyarakat yang tertib, aman, tentram dan nyaman dengan tetap menjaga dan melestarikan nilai-nilai budaya serta kearifan lokal			

Berdasarkan analisa terhadap Visi, misi Bupati dan Wakil Bupati Tegal Tahun 2019-2024 maka dapat ditentukan faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan BKD Kabupaten Tegal. Faktor-faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja pelayanan BKD Kabupaten Tegal dalam upaya mendukung kinerja program pembangunan untuk pencapaian visi dan misi pembangunan Kabupaten Tegal antara lain :

- a. Sarana dan prasarana yang memadai;

- b. Koordinasi dan kerjasama yang harmonis antar perangkat daerah dan instansi vertikal;
- c. Kebijakan *talent scouting* dan *talent pool* yang dapat menjadikan pertimbangan dalam promosi dan mutasi jabatan administrator dan pengawas;
- d. Kebijakan rekrutimen jabatan fungsional melalui *inpassing*; dan pengangkatan pertama melalui formasi CPNS.
- e. Komitmen pemerintah daerah untuk memberikan tunjangan perbaikan penghasilan/tunjangan kinerja berdasarkan beban kerja/kelas jabatan.
- f. Kebijakan penyederhanaan birokrasi dengan melakukan penyetaraan jabatan administrasi kedalam jabatan fungsional.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat menghambat kinerja pelayanan BKD Kabupaten Tegal dalam mendukung kinerja program pembangunan untuk pencapaian Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Tegal antara lain :

- a. Belum terintegrasinya *database* kepegawaian dengan sistem layanan kepegawaian;
- b. Belum adanya kesesuaian antara sasaran kerja pegawai, perjanjian kinerja dan pelaporan kinerja harian pegawai;
- c. Kinerja pegawai belum menjadi salah satu pertimbangan dalam pemberian tambahan penghasilan bagi PNS;
- d. Penyelenggaraan diklat masih terbatas;
- e. Minat PNS menduduki jabatan fungsional masih rendah;
- f. Rumpun jabatan fungsional masih terbatas.

3.3 TELAAHAN RENSTRA KEMENTERIAN/LEMBAGA DAN RENSTRA BKD PROVINSI JAWA TENGAH

Telaahan terhadap Renstra Kementerian/Lembaga dimaksudkan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi dan sinergitas antara Renstra BKD Kabupaten Tegal dengan

Renstra Kementerian/ Lembaga yang menjadi kewenangan serta tugas dan fungsinya masing-masing.

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;

Dalam perencanaan jangka menengah, Kementerian PAN dan RB memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2020-2024 yaitu "Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong". Visi ini mencerminkan cita-cita dan harapan untuk menjadikan seluruh aparatur negara menjadi aparatur yang profesional dan berintegritas tinggi guna mencapai pemerintahan yang berkelas dunia, sehingga visi Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan gotong royong dapat tercapai.

Dalam rangka melaksanakan misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif dan Terpercaya, dengan uraian sebagai berikut :

- a. Menciptakan kelembagaan dan tata kelola birokrasi yang ramping, lincah, terintegrasi dan berbasis elektronik – *digital bureaucracy*;
- b. Membangun SDM aparatur yang adaptif, profesional, kompetitif dan berwawasan global;
- c. Mengembangkan sistem manajemen kinerja instansi pemerintah yang transparan dan akuntabel;
- d. Menciptakan sistem pengawasan yang profesional, independen dan berintegritas;

- e. Mewujudkan pelayanan publik yang bersih, akuntabel dan melayani;
- f. Meningkatkan kualitas pengelolaan reformasi birokrasi.

Adapun tujuan dan sasaran Kementerian PAN dan RB tersebut yang selaras dengan tujuan BKD Kabupaten Tegal adalah tujuan nomor (1) yaitu terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing serta sasaran nomor (2) yaitu terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera.

2. Badan Kepegawaian Negara;

Dalam perencanaan jangka menengah, Badan Kepegawaian Negara berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang dituangkan dalam Visi BKN yaitu "menjadi pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang profesional dan bermartabat tahun 2025". Penjelasan dari Visi BKN tersebut adalah sebagai berikut :

- a. BKN merupakan mandatori Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya dibidang pembinaan dan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen ASN.
- b. Manajemen kepegawaian yang dimaksud adalah Manajemen ASN seperti tugas-tugas dalam pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun dan penyimpanan informasi pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh instansi pemerintah serta bertanggung

jawab atas pengelolaan dan pengembangan sistem informasi ASN.

c. Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter pegawai ASN, Yaitu :

1) Profesional

BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah dimanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

2) Bermartabat

BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplemen-tasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN;

Sasaran strategis yang dilakukan oleh BKN adalah antara lain : “Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN“ yang diaplikasikan dengan berbagai program yang mampu mendukung yaitu:

- a. Program penyelenggaraan manajemen kepegawaian negara.
- b. Program dukungan manajemen dan penyelenggaraan tugas teknis lainnya BKN.
- c. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur BKN.

Dari tujuan Renstra BKD Kabupaten Tegal yaitu “meningkatkan tata kelola dan kualitas kinerja serta sasaran

strategis BKD Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 yaitu “meningkatnya pelayanan administrasi dan penataan pegawai dan sasaran meningkatnya kualitas kinerja ASN” selaras dengan visi BKN yaitu mewujudkan aparatur yang profesional.

3. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah;

Dalam perencanaan jangka menengah, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah memiliki komitmen yang dituangkan dalam Rencana Strategis BKD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 yang salah satu sarasannya adalah “pelayanan kepegawaian cepat dan terintegrasi” Dari hasil telaahan Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa sasaran Renstra BKD Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 telah sejalan dengan sasaran BKD Provinsi Jawa Tengah.

Dari telaahan atas Renstra Kementerian PAN dan RB tahun 2020-2024, Renstra Badan Kepegawaian Negara tahun 2020-2024, dan Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah tahun 2018-2023 sebagaimana tersebut diatas, untuk mengetahui adanya keserasian, keterpaduan, sinkronisasi dan sinergitas dapat dilihat dalam tabel 3.3. dibawah ini :

Tabel 3.3.

Telaah Renstra Kementerian/Lembaga/BKD Provinsi

Renstra K/L/BKD Provinsi (sasaran)	Tupoksi BKD Kab.Tegal	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi			
1. Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera	1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan 2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis	1. Kebijakan yang dikeluarkan tidak didukung dengan tahapan persiapan implementasi 2. Kurangnya konsistensi	Faktor Penghambat: 1. Anggaran pelaksana kebijakan belum ada 2. Kualitas dan kompetensi SDM Faktor Pendorong :

	atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	terhadap kebijakan yang telah dikeluarkan	1. Komitmen penganggaran daerah terhadap kebijakan manajemen SDM 2. Tersedianya SDM
Renstra K/L/BKD Provinsi (sasaran)	Tupoksi BKD Kab.Tegal	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
Badan Kepegawaian Negara			
1. Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan 2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan 3. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan anggaran untuk melaksanakan kebijakan dibidang pengembangan pegawai 2. Terdapat pelayanan kepegawaian sangat bergantung pada kebijakan dari BKN 3. Beberapa sistem informasi yang telah dibangun oleh BKN masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki 4. Terdapat 2 (dua) Database kepegawaian yaitu Sistem Administrasi Pengelolaan Kepegawaian (SAPK) oleh BKN dan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) oleh pemda, namun masih berdiri sendiri/ belum tersinkronisasi 	<p>Faktor Penghambat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anggaran yang tersedia sebagian besar dipergunakan untuk kegiatan layanan kepegawaian 2. Pelayanan dibidang kepegawaian yang dipengaruhi oleh kebijakan BKN terkadang menghambat kinerja pelayanan BKD 3. SAPK oleh BKN masih belum dapat dimanfaatkan secara optimal <p>Faktor Pendorong :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. BKD mengikuti kebijakan <i>right sizing</i> BKN 2. SAPK <i>online</i> sudah dilaksanakan dalam beberapa pelayanan kepegawaian 3. BKD memiliki SIMPEG yang dapat diakses oleh seluruh pegawai 4. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepegawaian

		5. Dukungan dari perangkat daerah berpengaruh terhadap efektivitas pengawasan dan pengendalian kepegawaian	dilakukan melalui pengawasan langsung oleh kepala perangkat daerah
Renstra K/L/BKD Provinsi (sasaran)	Tupoksi BKD Kab.Tegal	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah			
1. Pelayanan kepegawaian cepat dan terintegrasi	1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan 2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan 3. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan	1. Layanan administrasi kenaikan pangkat bagi PNS golongan IV/a keatas tidak tepat waktu 2. Fasilitasi kegiatan harus didukung oleh anggaran kegiatan yang memadai	Faktor Penghambat: 1. Pelayanan dibidang kepegawaian yang dipengaruhi oleh pelayanan BKD Provinsi 2. Ketersediaan anggaran Faktor Pendorong : 1. Terdapat kegiatan-kegiatan yang memerlukan fasilitasi dari BKD Provinsi 2. Jumlah PNS yang mengajukan usulan kenaikan pangkat setiap tahun meningkat

3.4. TELAAHAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH (RTRW) DAN KAJIAN LINGKUNGAN HIDUP STRATEGIS (KLHS)

Rencana Tata Ruang Wilayah merupakan produk perencanaan ruang yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan ruang, sehingga segala bentuk perencanaan pembangunan harus mengacu pada rencana tata ruang yang berlaku. Kabupaten Tegal telah menetapkan Peraturan

Daerah Nomor 10 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tegal Tahun 2012-2032. RTRW merupakan acuan pemanfaatan ruang yang masih bersifat umum, sehingga diperlukan dokumen rencana tata ruang yang lebih operasional, terutama untuk arahan peraturan zonasi sistem kabupaten dan rencana tata ruang (RTR) kawasan strategis kabupaten.

Urusan Penunjang Pemerintahan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan tidak berkaitan langsung dengan KLHS dan RTRW. Namun demikian, sasaran Renstra BKD Kabupaten Tegal dalam lima tahun kedepan adalah peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan peningkatan pengembangan sarana dan prasarana pelayanan kepegawaian.

3.5 PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Penentuan isu-isu strategis mutlak menjadi bagian dalam suatu proses perencanaan. Keberhasilan dalam mengidentifikasi isu-isu strategis dengan tepat pada gilirannya akan membuat dokumen perencanaan disusun menjadi tepat sasaran, efektif, dapat diterima oleh pihak-pihak terkait, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hal-hal yang menjadi isu strategis adalah keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang. Disamping itu suatu isu strategis merupakan hal-hal yang bersifat mendasar, jangka panjang, mendesak, serta menentukan tujuan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan pada permasalahan-permasalahan pelayanan BKD Kabupaten Tegal baik internal maupun eksternal, telaah visi,

misi dan program Bupati dan Wakil Bupati Tegal, dan telaah Renstra Kementerian PAN dan RB, BKN, dan BKD Provinsi Jawa Tengah yang meliputi potensi dan permasalahan serta peluang dan tantangan yang dihadapi pada periode sebelumnya. Isu-isu strategis dalam pembangunan di Kabupaten Tegal yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi BKD Kabupaten Tegal adalah berkaitan dengan tata kelola kepegawaian dan kinerja ASN yang belum optimal yaitu :

1. ASN merupakan komponen penting dalam tata laksana kegiatan pemerintahan, profesionalisme ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelayanan publik, pelaksana kebijakan pemerintah dan sebagai alat pemersatu bangsa. Dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelayan publik, ASN dituntut untuk memberikan pelayanan prima.
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. Kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan merupakan elemen penting dalam menyediakan pelayanan yang lebih baik, lebih efisien, dan lebih efektif berbasis dari kebutuhan masyarakat;
4. Upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik masih menemui beberapa tantangan besar, salah satunya adalah rendahnya kepatuhan dalam pemenuhan standar pelayanan publik.
5. Akuntabilitas aparatur pemerintah merupakan hal yang mutlak dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan dan mewujudkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam kerangka *good governance*.

6. Kualitas kinerja ASN perlu menjadi pertimbangan utama dalam pemberian *reward and punishment*.
7. Keberadaan Pegawai Non ASN perlu dikelola dengan baik, sehingga pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Tegal dapat berjalan optimal.

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal dalam menghadapi tantangan perubahan paradigma penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) perlu berpacu untuk menangkap peluang yang ada. Dengan semakin meningkatnya tuntutan dan harapan masyarakat atas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel dan efektif melayani rakyat, maka BKD Kabupaten Tegal harus terus menerus melakukan perubahan kearah perbaikan kinerja yang berkelanjutan. Perubahan tersebut harus disusun dalam tahapan yang terencana, konsisten dan inklusif sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang berorientasi pada tercapainya keseimbangan antara *output* dengan *outcome*.

4.1. TUJUAN JANGKA MENENGAH BKD KABUPATEN TEGAL

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna (1). Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu terakhir renstra; (2). Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi; dan (3). Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi selama kurun waktu renstra.

Perubahan Renstra BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 mengubah tujuan dan sasaran jangka menengah. Adapun

perubahan tujuan jangka menengah yang akan dicapai oleh BKD Kabupaten Tegal dalam kurun waktu Tahun 2019-2024 dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Tegal dimana misi yang menjadi urusan BKD Kabupaten Tegal adalah misi pertama yaitu mewujudkan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel, dan efektif melayani rakyat, maka BKD Kabupaten Tegal menetapkan perubahan tujuan jangka menengahnya yaitu **“Meningkatkan Tata Kelola Kepegawaian dan Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara”**.

Hal ini sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKD sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan dibidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah untuk mewujudkan ASN Kabupaten Tegal yang berkualitas dengan memiliki pengetahuan dan keahlian untuk melakukan tugas-tugas yang diembannya. ASN Pemerintah Kabupaten Tegal harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang tugasnya, kompetensi atau kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, kualitas kinerja yang baik dan mempunyai sifat dan sikap kedisiplinan yang tinggi Sedangkan indikator dari tujuan ini adalah **indeks sistem merit**.

4.2. SASARAN JANGKA MENENGAH BKD KABUPATEN TEGAL

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi dan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan secara operasional. Oleh karenanya rumusan sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program operasional dan kegiatan pokok organisasi yang bersifat spesifik, terinci, dapat terukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus

utama berupa tindakan pengalokasian sumberdaya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi *criteria specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented* dan *time bond* serta *continuously improve*. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Perubahan Sasaran jangka menengah yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal selama Tahun 2019 – 2024 adalah :

1. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai, dengan **indikator** adalah indeks kepuasan masyarakat dan persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi.
2. Meningkatnya kualitas kinerja ASN, dengan **indikator** persentase ASN yang telah memenuhi syarat kompetensi.
3. Meningkatnya pemenuhan pelayanan penunjang urusan pemerintahan perangkat daerah, dengan **indikator** adalah Persentase pemenuhan layanan penunjang urusan pemerintahan perangkat daerah.

Rumusan tujuan dan sasaran jangka menengah BKD Kabupaten Tegal dan indikator kinerja beserta target yang akan dicapai disajikan dalam tabel 4.1. yang kemudian diubah sebagaimana dalam tabel 4.2. dibawah ini.

Tabel 4.1.
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKD Kabupaten Tegal
berdasarkan Renstra 2019-2024 sebelum perubahan

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	satuan	Kondisi awal 2019	Realisasi 2020	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada tahun ke-			
						2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Meningkatkan profesionalitas ASN dan menerapkan sistem merit dalam manajemen ASN		Indeks profesionalitas ASN	Indeks, tahunan	58.00	66.78	74.24	76.42	78.31	80.56
		Indeks Sistem Merit	Indeks, tahunan	-	0,54	0,61	0,70	0,75	0,80
	Meningkatnya indeks profesionalitas ASN	Indeks profesionalitas ASN	Indeks, tahunan	58.00	66.78	74.24	76.42	78.31	80.56
	Diterapkannya sistem merit dalam manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	Indeks, tahunan	-	0,54	0,61	0,70	0,75	0,80
Meningkatkan tata kelola BKD Kabupaten Tegal		Nilai kepuasan masyarakat	Nilai, tahunan	82.87	76.90	82.50	83.50	84.83	86.20
		Nilai akuntabilitas kinerja BKD	Nilai, tahunan	78.98	83.84	74.00	76.00	78.00	80.10
	Meningkatnya kualitas pelayanan BKD Kab.Tegal	Nilai kepuasan masyarakat	Nilai, tahunan	82.87	76.90	82.50	83.50	84.83	86.20
		Nilai akuntabilitas kinerja BKD	Nilai, tahunan	78.98	83.84	74.00	76.00	78.00	80.10

Tabel 4.2.
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKD Kabupaten Tegal
berdasarkan Renstra 2019-2014 setelah perubahan

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	satuan	Kondisi awal 2019	Realisasi 2020	Target Kinerja Tujuan/Sasaran pada tahun ke-			
						2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Meningkatkan tata kelola kepegawaian dan kualitas kinerja aparatur sipil negara		Indeks Sistem Merit	Indeks, tahunan	-	0,54	0,61	0,70	0,75	0,80
	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai	Indeks kepuasan masyarakat	Nilai, tahunan	82.87	76.90	82.50	83.50	84.83	86.20
		Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi	persen, tahunan	40.65	38.08	41.13	44.17	47.09	50.01
	Meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi	persen, tahunan	70.81	75.34	72.01	74.91	77.81	80.72
	Meningkatnya pemenuhan pelayanan penunjang urusan pemerintahan perangkat daerah	Persentase pemenuhan layanan penunjang urusan pemerintahan perangkat daerah	persen, tahunan	90.00	92.50	100.00	100.00	100.00	100.00

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi dan arah kebijakan merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah atau cara dan arah tindakan yang diambil oleh BKD Kabupaten Tegal untuk mencapai tujuan dan sasaran. Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana BKD Kabupaten Tegal mencapai tujuan dan sasaran renstra dengan efektif dan efisien. Strategi dan arah kebijakan BKD Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

Visi	Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Tegal yang Sejahtera, Mandiri, Unggul, Berbudaya, dan Berakhlak Mulia” - “mbangun berkah, gawe bungah”		
Misi 1	mewujudkan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel, dan efektif melayani rakyat		
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan tata kelola kepegawaian dan kualitas kinerja aparatur sipil negara	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai	Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian	1. Tahun 2020 : - Penyediaan dan pengolahan data - Implementasi TPP/Tunjangan Kinerja berdasarkan beban kerja - Penyusunan roadmap penerapan sistem merit 2. Tahun 2021 : penyusunan kebijakan manajemen sistem merit 3. Tahun 2022 : Peningkatan penyelenggaraan/
	Meningkatnya kualitas kinerja ASN	Optimalisasi kinerja ASN	
	Meningkatnya pemenuhan pelayanan penunjang urusan pemerintahan perangkat daerah	Penyediaan sarana dan prasarana kesekretariatan	

			<p>pengiriman diklat, seminar/ workshop/ sejenis berbasis non klasikal</p> <p>4. Tahun 2023 : Meningkatkan kegiatan pembinaan dan penegakan disiplin pegawai</p> <p>5. Tahun 2024 : Pengintegrasian sistem layanan kepegawaian dengan Sistem Informasi Kepegawaian</p>
--	--	--	--

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan, maka perlu penjabaran organisasi yang lebih rinci kedalam program dan kegiatan yang disertai indikator kinerja untuk jangka waktu 2019-2024.

Berdasarkan tujuan dan sasaran serta strategi dan kebijakan tersebut, maka BKD Kabupaten Tegal menetapkan rencana program yang akan dilaksanakan dalam tahun 2019-2024 yaitu :

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

Kegiatan dan subkegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan program yang telah ditetapkan sebagaimana tersebut diatas adalah sebagai berikut :

1. Program Kepegawaian Daerah;
 - a. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian, dengan subkegiatan :
 - 1) Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN;
 - 2) Evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN;
 - 3) Koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian;
 - 4) Pengelolaan sistem informasi kepegawaian;
 - 5) Pengelolaan data kepegawaian;

- b. Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN, dengan subkegiatan :
 - 1) Pengelolaan mutasi ASN;
 - 2) Pengelolaan kenaikan pangkat ASN;
 - 3) Pengelolaan promosi ASN;
 - c. Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN, dengan subkegiatan :
 - 1) Pengelolaan assesment center;
 - 2) Pengelolaan pendidikan lanjutan;
 - 3) Sosialisasi dan penyebaran informasi jabatan fungsional ASN;
 - 4) Pembinaan jabatan fungsional ASN;
 - 5) Fasilitasi pengembangan karir dalam jabatan fungsional;
 - d. Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dengan subkegiatan :
 - 1) Penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
 - 2) Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
 - 3) Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
 - 4) Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai;
 - 5) Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai;
 - 6) Pembinaan disiplin PNS;
 - 7) Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN;
 - 8) Pelayanan proses izin perceraian pegawai.
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- a. Kegiatan pengembangan kompetensi teknis, dengan subkegiatan :
 - 1) Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;

- 2) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
 - 3) Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum;
- b. Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dengan subkegiatan:
- 1) Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Serta jabatan Fungsional;
 - 2) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan;
 - 3) Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan.

3. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
 - a. Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah, dengan subkegiatan :
 - 1) Penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah;
 - 2) Koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD;
 - b. Kegiatan administrasi keuangan perangkat daerah, dengan subkegiatan :
 - 1) Penyediaan gaji dan tunjangan ASN;
 - 2) Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD
 - 3) Koordinasi dan penyusunan laporan akhir tahun SKPD;
 - c. Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, dengan subkegiatan :
 - 2) Pendidikan dan pelatihan pegawai berdasarkan tugas dan fungsi;
 - d. Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan subkegiatan :
 - 1) Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor;
 - 2) Penyediaan peralatan dan dan perlengkapan kantor;
 - 3) Penyediaan bahan logistik kantor;
 - 4) Penyediaan barang cetakan dan penggandaan;
 - 5) Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan;
 - 6) Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD;
 - e. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan subkegiatan :
 - 1) Pengadaan kendaraan dinas operasional/lapangan;
 - 2) Pengadaan mebelleir;
 - 3) Pengadaan peralatan dan mesin lainnya;

- 4) Pengadaan Gedung Kantor atau bangunan Lainnya;
- f. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan subkegiatan :
- 1) Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik;
 - 2) Penyediaan jasa pelayanan umum kantor;
- g. Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dengan subkegiatan :
- 1) Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan;
 - 2) Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya;
 - 3) Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya;

Rencana program, kegiatan dan subkegiatan yang telah ditetapkan tersebut, selanjutnya dirumuskan indikator kinerja dan target-targetnya serta pendanaan indikatif untuk membiayai program dan kegiatan selama lima tahun yang akan datang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai berdasarkan misi Bupati Tegal. Penjabaran rencana program, kegiatan, subkegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan inidikatif untuk BKD dalam kurun waktu tahun 2019-2024 dapat dilihat pada tabel 6.1. dibawah ini.

Tabel 6.1

**Perubahan Rencana Strategis Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan,
Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran Kegiatan, dan Pendanaan
SKPD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal**

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi	
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)			
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
Meningkatkan Tata Kelola dan Kualitas Kinerja ASN	Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian dan penataan pegawai	I	Program kepegawaian daerah	Indeks Sistem Merit		-	0,70		0,75		0,80		0,80				
				Indeks Kepuasan Masyarakat		82,25	82,50		83,50		86,20		86,20				
				Persentase jabatan yang diisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi		41,13	44,17		47,09		50,01		50,01				
											<u>4.000.000</u>		<u>4.040.000</u>		<u>4.161.200</u>		<u>4.161.200</u>
				persentase PNS mendapat hukuman disiplin		0,12	0,12		0,11		0,11		0,11				
				persentase JPT, Administrasi, dan Pengawas terisi		87,97	94,77		95,42		96,08		96,08				

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
				persentase jabatan fungsional non guru/ non kesehatan terisi		35,76	41,82		44,85		47,88		47,88			
				Rasio pegawai dengan pendidikan tinggi dan menengah (%)		110,04	259,85		288,10		318,87		318,87			
				Rasio pegawai fungsional (%)		9,87	15,28		15,68		16,23		16,23			
				Rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi (%) tidak termasuk guru dan kesehatan		93,50	93,26		92,69		93,05		93,05			
		1	Kegiatan : Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN						2.659.800		2.570.500		2.606.200		2.606.200	
				Persentase formasi CASN terisi	Masyarakat	98,75 %	100 %		100 %		100 %		100 %			
		1.1	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN						50.000		50.000		55.000		55.000	
				jumlah buku formasi	masyarakat	5 dok.	5 Dok.		5 Dok.		5 Dok.		5 Dok.			
		2.2	Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan		masyarakat				2.124.800		1.935.500		1.966.200		1.966.200	
				jumlah CASN		765 CASN	600 CASN		600 CASN		600 CASN		600 CASN			

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
			ASN	jumlah CPNS yang disumpah menjadi PNS		276 CPNS	0 CPNS		495 CPNS		500 CPNS		500 CPNS			
		3.3	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian		ASN Pemkab. Tegal			80.000		85.000		85.000		85.000		
				jumlah SK Pensiun (BUP, APS, janda/ duda/anak)		665 SK	549 SK		674 SK		663 SK		663 SK			
		4.4	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian		ASN Pemkab. Tegal			300.000		350.000		350.000		350.000		
				jumlah pegawai yang dikelola melalui SIMPEG			9700 org		9700 org		9700 org		9700 org			
				jumlah SIM yang dibangun/ pengembangan/peliharaan			10 buah		12 buah		12 buah		12 buah			
		5.5	Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian		ASN Kab.Tegal			105.000		150.000		150.000		150.000		
				jumlah arsip kepegawaian yang dipelihara		9700	9700 file		9700 file		9700 file		9700 file			
				jumlah KIP yang dicetak		15000 buah	1500 buah		1500 buah		1500 buah		1500 buah			
				Latomap folder baru		500 buah	1500 buah		500 buah		1000 buah		1000 buah			
		2	Kegiatan : Mutasi dan Promosi ASN					585.000		620.000		660.000		660.000		
				Persentase formasi JPT Pratama dan Jabatan Administrator (kepala SKPD) yang terisi	Masyrakat	92,59 %	98,15%		98,15%		98,50%		98,50%			

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi	
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)			
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
		6.1	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN		ASN Pemkab. Tegal			50.000		55.000		60.000		60.000			
				jumlah PNS mutasi kerja/pindah instansi			5 PNS	30 PNS		30 PNS		30 PNS		30 PNS			
		7.2	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN		PNS Pemkab. Tegal			85.000		90.000		100.000		100.000			
				jumlah SK Kenaikan Pangkat			750 SK		1500 SK		1500 SK		1500 SK		1500 SK		
				jumlah SPTKGB			750 SK		750 SK		750 SK		750 SK		750 SK		
		8.3	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN		ASN Pemkab. Tegal			450.000		475.000		500.000		500.000			
				Jumlah formasi JPT yang terisi			8 formasi	8 formasi		2 formasi		7 formasi		7 formasi			
				Jumlah pejabat fungsional baru non guru/non kesehatan			28 PNS	30 PNS		30 PNS		30 PNS		30 PNS			
				jumlah Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas, dan fungsional yang dilantik/dikukuhkan			1051 PNS	500 PNS		500 PNS		500 PNS		500 PNS			
				jumlah pejabat struktural dinilai kompetensinya melalui PCAP			38 PNS	24 PNS		24 PNS		24 PNS		24 PNS			
				jumlah PNS yang promosi JPT, Administrator, Pengawas			15 PNS	17 PNS		18 PNS		13 PNS		13 PNS			

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		3	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN		ASN Pemkab Tegal			410.200		432.000		465.000		465.000		
				Persentase PNS nonfungsional yang ikut uji kompetensi		33,40%	29,57%		40,21%		46,12%		46,12%			
		9.1	Sub Kegiatan Pengelolaan Assesment Center		PNS Pemkab Tegal			300.000		300.000		325.000		325.000		
				jumlah PNS non fungsional dinilai kompetensinya		211 PNS	100 PNS		150 PNS		150 PNS		150 PNS			
				jumlah PNS yang ikut SAP		0	100 PNS		100 PNS		50 PNS		50 PNS			
		10.2	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan		PNS Pemkab Tegal			40.000		45.000		45.000		45.000		
				jumlah ASN mendapatkan SK tugas belajar/ijin belajar		255 PNS	200 PNS		200 PNS		250 PNS		250 PNS			
				Jumlah ASN mendapatkan surat penggunaan gelar		125 PNS	100 PNS		150 PNS		150 PNS		150 PNS			
				jumlah peserta ujian kedinasan (UD, UKPPI)		54 PNS	300 PNS		300 PNS		250 PNS		250 PNS			
		11.3	Sub Kegiatan Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN		ASN Pemkab Tegal			24.700		25.000		30.000		30.000		
				Jumlah peserta sosialisasi			100 orang		100 orang		100 orang		100 orang			
		12.4	Sub Kegiatan Fasilitasi Pengem		ASN Pemkab Tegal			45.500		62.000		65.000		65.000		

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
			bangan Karir dalam Jabatan Fungsional	jumlah PNS difasilitasi DUPAK JFT pembina pusat/ provinsi	20 PNS		25 PNS		25 PNS		20 PNS		20 PNS			
				jumlah PNS yang difasilitasi uji kompetensi	15 PNS		10 PNS		10 PNS		10 PNS		10 PNS			
		4	Kegiatan : Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		PNS Pemkab Tegal			345.700		417.500		430.000		430.000		
				Persentase PNS yang dinilai dan dievaluasi kinerjanya		77,50%	100 %		100 %		100 %		100 %			
		13.1	Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		PNS Pemkab Tegal			64.000		75.000		75.000		75.000		
				Jumlah SKP ASN yang dilakukan reuiu			8.500 ASN		8.500 ASN		8.500 ASN		8.500 ASN			
		14.2	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		ASN Pemkab Tegal			10.000		10.000		15.000		15.000		
				Jumlah ASN yang dinilai kinerjanya	8.500 ASN		8.500 ASN		8.500 ASN		8.500 ASN		8.500 ASN			
		15.3	Sub Kegiatan evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		ASN Pemkab Tegal			23.000		25.000		25.000		25.000		
				Jumlah ASN yang dievaluasi kinerjanya		-	9300 PNS	15.000	9300 PNS	20.000	9300 PNS	25.000	9300 PNS	25.000		
				Jumlah realisasi karpeg,Karis/Karsu		582 buah	300 kartu		300 kartu		300 kartu		300 kartu			
				jumlah pejabat yang melapor-		104	107		107		107		107			

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi	
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)			
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
				kan LHKPN		PNS	PNS		PNS		PNS		PNS				
		16.4	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai		ASN Pemkab Tegal			151.000		180.000		185.000		185.000			
				jumlah ASN mendapatkan penghargaan/Plakat			392 PNS	412 PNS		674 PNS		663 PNS		663 PNS			
				Jumlah PNS sakit menahun yang diperiksa kesehatannya			3 PNS	10 PNS		10 PNS		5 PNS		5 PNS			
				Jumlah PNS difasilitasi JKK dan JKM			2 org	5 org		5 org		5 org		5 org			
		17.5	Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai		PNS Pemkab Tegal			6.000		7.500		10.000		10.000			
				jumlah ASN yang mendapatkan SLKS			74 ASN	100 ASN		100 ASN		100 ASN		100 ASN			
		18.6	Sub Kegiatan : Pembinaan Disiplin ASN					50.000		75.000		75.000		75.000			
				jumlah ASN ikuti sosialisasi Per-UU		ASN Pemkab Tegal	195 ASN	150 PNS		150 PNS		150 PNS		150 PNS			
				jumlah OPD sidak disiplin PNS		ASN Pemkab Tegal	-	30 unit		48 unit		48 unit		48 unit			
		19.7	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran		ASN Pemkab Tegal			35.000		35.000		35.000		35.000			

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
			Disiplin ASN	Jumlah kasus pelanggaran disiplin yang diselesaikan		15 kasus	45 kasus		43 kasus		37 kasus		37 kasus			
				jumlah ASN mendapatkan Hudis		15 ASN	45 ASN		43 ASN		37 ASN		37 ASN			
		20.8	Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai		ASN Pemkab Tegal			6.000		10.000		10.000		10.000		
				jumlah ijin perceraian yang diterbitkan		24 ijin	40 ljin		40 ljin		40 ljin		40 ljin			
	Meningkatkan kualitas kinerja ASN			Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi		75,34	74,91		77,81		80,72		80,72			
		II	Program pengembangan sumber daya manusia		ASN Pemkab. Tegal			2.410.395		2.434.499		2.507.534		2.507.534		
				persentase PNS mengikuti pendidikan dan pelatihan 20/jam dalam setahun		47,49	70,00		75,01		80,00		80,00			
				persentase PNS mengikuti seminar/workshop/sejenis sesuai dengan tupoksi jabatan		33,40	40,00		45,01		50,00		50,00			

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		5	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi Teknis	<i>persentase PNS nonfungsional yang mengikuti pelatihan teknis fasilitasi BKD</i>	<i>PNS Pemkab. Tegal</i>	<i>0,09 persen</i>	<i>1,11 %</i>	<i>192.000</i>	<i>3,41%</i>	<i>245.000</i>	<i>7,76%</i>	<i>265.000</i>	<i>7,76%</i>	<i>265.000</i>		
		21.1	Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	jumlah dokumen rencana kebutuhan pengembangan kompetensi teknis umum (AKD)	<i>ASN Pemkab. Tegal</i>			10.000		10.000		15.000		15.000		
						1 dok.	1 Dok		1 Dok		1 Dok		1 Dok			
		22.2	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perang	jumlah ASN yang mengikuti pelatihan teknis	<i>ASN Pemkab. Tegal</i>			175.000		225.000		250.000		250.000		
						-	43 ASN		43 ASN		50 ASN		50 ASN			

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data pencapaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
			kat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum													
		23.3	Sub Kegiatan Pembinaan, Pengordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		ASN Pemkab. Tegal	-		7.000		10.000		10.000		10.000		
				jumlah ASN yang dilakukan monitoring dan evaluasi pasca diklat			-	43 ASN		43 ASN		50 ASN		50 ASN		
		6	Kegiatan : Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		CPNS Pemkab. Tegal			2.218.395		2.189.499		2.242.534		2.242.534		
				Persentase CPNS mengikuti pelatihan dasar		100 %	100 %		100 %		100 %		100 %			
		24.1	Sub Kegiatan, Penyusunan Kebijakan Teknis dan Ren		ASN Pemkab. Tegal			10.000		10.000		15.000		15.000		

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data pencapaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
			cana Sertifikasi kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, JPT, Kepemimpinan dan jabatan, Serta jabatan Fungsional	jumlah dokumen rencana kebutuhan pengembangan kompetensi teknis diklat kepemimpinan, pelatihan dasar, dan pelatihan fungsional (AKD)			3 dok		3 dok		3 dok		3 dok			
		25.2	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, JPT, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		ASN Pemkab. Tegal			2.193.395		2.160.999		2.207.534		2.207.534		
				jumlah ASN JF non pendidikan dan pengawasan yang mengikuti pelatihan fungsional		61 ASN	20 ASN		20 ASN		20 ASN		20 ASN			
				jumlah CPNS yang mengikuti Pelatihan Dasar		31 CPNS	495 CPNS		382 CPNS		300 CPNS		300 CPNS			
				jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan		3 PNS	15 PNS		15 PNS		15 PNS		15 PNS			
		26.3	Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Penglolaan Kelembagaan					30.000		35.000		40.000		40.000		
				jumlah ASN yang dilakukan monitoring dan evaluasi pasca diklat kepemimpinan, pelatihan dasar, dan pelatihan fungsional		371 PNS	229 PNS		417 PNS		340 PNS		340 PNS			

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
			dan Tenaga Penge mbang Kompetensi, Pengelolaan Sum ber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, JPT, Kepemimpi nan, dan Prajabatan													
	Menin gkatny a pem euan pelay an pen unjang urusan pemer intahan perang kat daerah	III	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pemenuhan layanan penunjang urusan pemerintahan perangkat daerah	Masyara kat	92,50	100,00		100,00		100,00		100,00		100,00	
				persentase layanan kesekretariatan			100%	3.939.301	100%	3.929.301	100%	4.047.180	100%	4.047.180		
		7	Kegiatan : Perencanaan, Panganggaran, dan Evaluasi					70.000		70.000		80.000		80.000		
				Persentase dokumen perencanaan dan pelaporan			100 %		100 %		100 %		100 %			

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
			Kinerja Perangkat Daerah	kinerja yang tersedia												
		27.1	Sub Kegiatan : Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		masyarakat			30,000		30,000		35,000		35,000		
				Jumlahh dokumen RTP SPIP		5 dok	5 dok		5 dok		5 dok		5 dok			
				jumlah dokumen renja/ perubahan		5 dok	5 dok		5 dok		5 dok		5 dok			
				jumlah dokumen renstra/ perubahan		-	5 dok									
				jumlah dokumen Renja RB		5 dok	5 dok		5 dok		5 dok		5 dok			
		28.2	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD					40.000		40.000		45.000		45.000		
				jumlah dokumen pelaporan kinerja		8 dok	8 dok		8 dok		8 dok		8 dok			
		8	Kegiatan : Administrasi Keuangan PD		ASN BKD			2.757.801		1.852.945		2.298.180		2.298.180		
				persentase pegawai yang dibayarkan gaji dan tunjangan sesuai dengan peraturan		100 %	100 %		100 %		100 %		100 %			
		29.1	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN		ASN BKD			2.682.801		1.777.945		2.218.180		2.218.180		

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data pencapaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
				Gaji dan Tunjangan ASN		14 bln	14 bln		14 bln		14 bln		14 bln			
		30.2	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD		ASN BKD			75.000		76.060		80.000		85.000		
				jumlah bulan honor pengelola keuangan yang dibayarkan		12 bln	12 bln		12 bln		12 bln		12 bln			
				jumlah pelaporan keuangan yang dibuat		3 jenis	3 jenis		3 jenis		3 jenis		3 jenis			
		9	Kegiatan : Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah					55.000		75.000		75.000		75.000		
				<i>persentase PNS BKD mengikuti pelatihan</i>	ASN BKD		100 %		100 %		100 %		100 %			
		31.1	Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai berdasarkan Tugas dan Fungsi		ASN BKD	-		55.000		75.000		75.000		75.000		
				jumlah ASN BKD yang mengikuti Pelatihan/bintek			55 ASN		58 ASN		58 ASN		58 ASN			
		10	Kegiatan : Administrasi Umum Perangkat Daerah		Masyarakat			296.500		315.856		333.500		333.500		
				<i>Persentase administrasi umum yang tersedia</i>		100 %	100 %		100 %		100 %		100 %			
		32.1	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor		Masyarakat			10.000		10.000		12.500		12.500		

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
				jumlah penerangan bangunan kantor		10 jenis	10 jenis		9 jenis		9 jenis		9 jenis			
		33.2	Sub Kegiatan : Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor					60.000		109,200		117,600		117,600		
				Jumlah ATK yang dibeli		54 jenis	54 jenis		54 jenis		54 jenis		54 jenis			
				Jumlah ATK TIK yang di		9 jenis	9 jenis		9 jenis		9 jenis		9 jenis			
		34.3	Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan Logistik Kantor					35,000		35.856		37.500		55.000		
				jumlah bulan pegawai, tamu, dan peserta rapat mendapatkan jamuan			11 bulan		11 bulan		11 bulan		11 bulan			
		35.4	Sub Kegiatan : Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan					20.000		20.000		20.000		20.000		
				jumlah barang cetakan			8 jenis		8 jenis		8 jenis		8 jenis			
		36.5	Sub Kegiatan : Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan					11,500		12,500		12,500		13.000		
				penyediaan bahan bacaan			2880 eks		2880 eks		2880 eks		2880 eks			
		37.6	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD					160,000		173,000		186,000		186,000		
				jumlah bulan rapat koordinasi dan konsultasi yang terpenuhi			11 bulan		11 bulan		11 bulan		11 bulan			
				Jumlah rakor kepegawaian			1 kali		1 kali		1 kali		1 kali			
		11	Kegiatan : Pengadaan	Persentase barang milik daerah yang tersedia			85 %		87.50%		90 %		90 %			

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
			Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah													
		38.1	Sub Kegiatan Pengadaan kendaraan dinas operasional/lapangan		PNS BKD			-		500.000		350.000		350.000		
				Jumlah kendaraan dinas roda empat		6 unit			2 unit		1 unit		3 unit			
				Jumlah kendaraan dinas roda dua		11 unit					4 unit		4 unit			
		39.2	Sub Kegiatan Pengadaan Mebelleir	jumlah mebeleir baru				25,000		15,500		15,500		15,500		
				Kursi Kerja/meja					6 buah		10 buah		20 buah			
				Rak besi			5 buah						5 buah			
				Almari arsip			1 buah						1 buah			
				Meja pelantikan					1 buah				1 buah			
		40.3	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	jumlah peralatan dan mesin dibeli				145,000		133,000		150.000		150,000		
				- AC			5 buah		5 buah		5 buah		16 buah			
				- CCTV			2 paket		1 paket		-		3 buah			
				- Conference cam webcam			1 buah		1 buah		-		5 buah			
				- CPU/desktop			2 buah		-		4 -buah		7 buah			
				- Handycam			2 buah		-		-					

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
				- Laptop			5 buah		5 buah		-		2 buah			
				- LCD Projector			1 buah		1 buah		-					
				- LED TV			1 buah		-		-					
				- Mesin Penghancur kertas			1 buah		-		-					
				- Perekam Suara Digital			4 buah		1 buah		-					
				- Printer			2 buah		5 buah		-		6 buah			
				- Screen Projector			1 buah		-				1 set			
		41.4	Sub Kegiatan Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Terbangunnya Gedung UPT Penkom	ASN Kab.Tegal		-	-	1 unit	750.000		-	1 unit	750.000		
		12	Kegiatan : Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase jasa penunjang yang terbayar		100 %	100 %		100 %		100 %		100 %			
		42.1	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik					162,000		165,000		175,000		175,000		
				jasa komunikasi, sumber daya listrik dan air			12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan			
		43.2	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan					118.000		120,000		125,000		125,000		
				gedung kantor yang bersih dan terpelihara			12 bulan		12 bulan		12 bulan		12 bulan			

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
			Perlengkapan Kantor	jumlah pameran pembangunan yang diikuti			1 paket		1 paket		1 paket		1 paket			
		13	Kegiatan : Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase Barang Milik Daerah yang dipelihara			85 %		87,5%		90 %		90%			
		44.1	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	jumlah kendaraan dinas yang dipelihara				150,000		176,841		180,000		180,000		
			Mobil				6 unit		6 unit		6 unit		6 unit			
			Sepeda Motor				11 unit		11 unit		11 unit		11 unit			
		45.2	Sub Kegiatan : Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	jumlah perlengkapan kantor yang dipelihara				50,000		60,000		65.000		65,000		
			-AC				19 buah		19 buah		19 buah		19 buah			
			CPU/laptop yang dipelihara				15 buah		15 buah		15 buah		15 buah			
			LCD Projector				3 buah		3 buah		3 buah		3 buah			
			mebeleir/filling cabinet				10 buah		10 buah		10 buah		10 buah			
			printer				11 buah		11 buah		11 buah		11 buah			
		46.3	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung	Jumlah gedung yang dipelihara			1 unit	100.000	1 unit	200.000	1 unit	200.000	1 unit	200.000		

Tujuan	Sasaran	kode	Program, kegiatan dan subkegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (<i>outcome</i>) dan Kegiatan (<i>output</i>) dan subkegiatan	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian tahun awal perencanaan (2020)	target kinerja program dan kerangka pendanaan						Kondisi kinerja pada akhir Renstra (2024)		unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		target	Rp (,000)		
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
			Kantor dan Bangunan Lainnya													
								10.339.696		10.403.800		10.715.914		10.715.914		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

7.1. TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Tegal 2019-2024 sebagai penjabaran visi dan misi Kepala Daerah dan harus dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKD Kabupaten Tegal. Karena BKD Kabupaten Tegal merupakan perangkat daerah yang mengelola sumber daya manusia aparatur maka ada keterkaitan dengan misi pertama RPJMD Kabupaten Tegal 2019-2024 yaitu **“mewujudkan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel dan efektif melayani rakyat”**.

Tujuan misi pertama tersebut adalah mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta birokrasi yang profesional. Tujuan misi ini diukur dengan indeks Reformasi Birokrasi. Misi pertama memiliki 4 (empat) sasaran dimana sasaran keempat adalah meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah dengan indikator sasarannya indeks profesionalitas ASN.

Keterkaitan misi terdapat pada :

- Tujuan : mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta birokrasi yang profesional.
- Sasaran : meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian daerah
- Indikator kinerja tujuan dan sasaran : Indeks profesionalitas ASN

7.2. INDIKATOR KINERJA UTAMA PERANGKAT DAERAH

Indikator kinerja utama perangkat daerah merupakan indikator kinerja yang menjadi tanggungjawab Kepala Perangkat Daerah. Indikator ini berada pada level *intermediate outcome* yang menghubungkan kinerja program dengan tujuan dan sasaran pembangunan daerah. Indikator kinerja utama perangkat daerah ini akan menjadi dasar penilaian kinerja organisasi setiap tahunnya. Adapun indikator kinerja utama BKD Kabupaten Tegal yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 adalah seperti tertuang dalam tabel 7.1.a dan tabel 7.1.b. Sedangkan perubahan indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 adalah seperti tertuang dalam tabel 7.2.a. dan tabel.7.2.b. berikut ini.

Tabel 7.1.a.

Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2019-2024
(Renstra BKD Tahun 2019-2024)

No	Indikator Kinerja Utama	satuan	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD		Realisasi	Target Capaian Tahun	Penanggung jawab
			2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	12
1	Indeks profesionalitas ASN	Indeks, tahunan	32.99	58.00	66.86	72.12	Kepala Badan

Tabel 7.1.b.

Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal yang Mengacu Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2019-2024
(Perubahan Renstra BKD Tahun 2019-2024)

No	Indikator	Satuan, sifat data, referensi	Kondisi kinerja awal periode 2020	Target Capaian Tahun			Kondisi kinerja akhir periode RPJMD	Penanggung jawab
				2022	2023	2024		
1	2	3	4	6	7	8	9	10
1	Indeks profesionalitas ASN	Indeks, tahunan	66,86	76,42	78,31	80,56	80,56	Kepala BKD

Tabel 7.2.a.
Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal
(Renstra BKD Tahun 2019-2024)

No	Indikator Kinerja Utama	satuan	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD		Realisasi	Target Capaian Tahun		Penanggung jawab
			2018	2019		2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	12	
1	Indeks profesionalitas ASN	Indeks, tahunan	32.99	58.00	66.86	74.24	Kepala Badan	
2	Indeks sistem merit	Skor, tahunan	-	-	0.54	0.58	Kepala Badan	
3	Nilai kepuasan masyarakat	Skor, tahunan	81.98	82.87	76.90	82.50	Kepala Badan	
4	nilai akuntabilitas kinerja BKD Kab.Tegal	Persen, tahunan	70.73	78.98	83.84	74.00	Kepala Badan	
5	persentase pejabat fungsional non pendidikan dan pengawasan yang mengikuti pelatihan fungsional dan mendapatkan sertifikat/STTPL	Persen, tahunan	4.27	-	4.73	4.34	Bidang Diklat dan Penkom	
6	persentase PNS mengikuti pelatihan kepemimpinan dan mendapatkan STTPL	Persen, tahunan	62.76	2.17	5.62	5.62	Bidang Diklat dan Penkom	
7	persentase CPNS mengikuti pelatihan dasar/prajabatan	Persen, tahunan	100.00	100.00	100.00	100.00	Bidang Diklat dan Penkom	
8	persentase jabatan JPT, Administrator dan Pengawas terisi	Persen, tahunan	84.62	94.00	88.35	95.50	Bidang Pengembangan Karir ASN	

No	Indikator Kinerja Utama	satuan	Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD		Realisasi	Target Capaian Tahun	Penanggung jawab
			2018	2019			
9	Persentase jabatan fungsional non guru dan non kesehatan terisi	Persen, tahunan	21.07	21.25	2.59	2.77	Bidang Pengembangan Karir ASN
10	persentase JPT dan Administrasi yang diuji kompetensinya	Persen, tahunan	40.67	27.44	7.13	13.68	Bidang Pengembangan Karir ASN
11	persentase SIM kepegawaian yang terintegrasi	Persen, tahunan	25,00	12.50	8.33	16.67	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi ASN
12	persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	Persen, tahunan	0,54	0.20	0.12	0.52	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan ASN

Tabel 7.2.b
Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024
(Perubahan Renstra BKD Tahun 2019-2024)

No	Indikator	Satuan, sifat data, referensi	Kondisi kinerja pada awal periode 2020	Target Capaian Tahun				Kondisi kinerja akhir periode RPJMD	Penanggung jawab
				2021	2022	2023	2024		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Indeks profesionalitas ASN	Indeks, tahunan	66,86	72,12	76,42	78,31	80,56	80,56	Kepala BKD
2	Indeks sistem merit	Indeks, tahunan	0,58	0,61	0,70	0,75	0,80	0,80	Kepala BKD
3	Indeks kepuasan masyarakat	Indeks, tahunan	76,90	82,50	83,50	84,83	86,20	86,20	Kepala BKD
4	Persentase jabatan struktural dan jabatan fungsional yang terisi sesuai dengan kompetensinya	Persen, tahunan,	38,08	41,13	44,17	47,09	50,01	50,01	Kepala BKD
5	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi	Persen, tahunan,	75,34	72,01	74,91	77,81	80,72	80,72	Kepala BKD
6	Persentase pemenuhan layanan penunjang urusan pemerintahan perangkat daerah	Persen, tahunan.	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Kepala BKD
7	Persentase pemenuhan layanan kesekretariatan	Persen, tahunan	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Sekretariat
8	Persentase ASN yang mendapatkan hukuman disiplin sesuai peraturan	Persen, tahunan,	0,12	0,12	0,12	0,11	0,10	0,10	Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

No	Indikator	Satuan, sifat data, referensi	Kondisi kinerja pada awal periode 2020	Target Capaian Tahun				Kondisi kinerja akhir periode RPJMD	Penanggung jawab
				2021	2022	2023	2024		
9	persentase jabatan struktural terisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi	Persen, tahunan	87,97	91,50	94,77	95,42	96,08	96,08	Bidang Mutasi dan Promosi, dan Bidang Pengembangan SDM
10	Persentase jabatan fungsional yang diisi sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi	Persen, tahunan	35,76	38,79	41,82	44,85	47,88	47,88	Bidang Mutasi dan Promosi, dan Bidang Pengembangan SDM
11	Rasio pegawai berpendidikan perguruan tinggi dan berpendidikan menengah/dasar (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Rasio, tahunan	1.10	2.25	2.60	2.88	3.19	3.19	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
12	rasio pegawai fungsional (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Rasio, tahunan	0.10	0.14	0.15	0.16	0.16	0.16	Bidang Pengembangan SDM dan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
13	rasio jabatan fungsional bersertifikat kompetensi (tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	Rasio, tahunan	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93	0.93	Bidang Pengembangan SDM
14	Persentase PNS mengikuti diklat teknis 20 jam dalam setahun	Rasio, tahunan	47.49	65.01	70.00	75.02	80.00	80.00	Bidang Pengembangan SDM
15	persentase ASN mengikuti seminar/workshop/sejenis sesuai dengan tupoksi jabatan		33.40	37.10	40.00	45.01	50.00	50.00	Bidang Pengembangan SDM

BAB VIII

PENUTUP

Perubahan Rencana Strategis BKD Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 adalah dokumen perencanaan pembangunan yang memberikan arahan/strategi pembangunan dan sasaran yang ingin dicapai dalam jangka menengah serta memberikan arahan mengenai kebijakan umum program pembangunan daerah. Dengan demikian dapat menjadi landasan dan pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja dan pedoman dilaksanakannya monitoring dan evaluasi kinerja serta proses penyusunan Laporan Kinerja (LKjIP) BKD Kabupaten Tegal.

Diharapkan dengan tersusunnya Perubahan Renstra BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 ini dapat dibangun komitmen bersama dari seluruh jajaran organisasi untuk taat azas dalam perencanaan kinerja tahunan dan dapat dihindari adanya rencana kerja atau rencana kinerja tahunan yang keluar dari kesepakatan dalam Renstra ini. Sehingga visi **“terwujudnya masyarakat Kabupaten Tegal yang sejahtera, mandiri, unggul, berbudaya dan berakhlak mulia”** dalam RPJMD dan khususnya misi ke-1 **“Mewujudkan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel dan efektif melayani rakyat”** dapat diwujudkan.



**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN TEGAL**

Jl. dr. Soetomo no.1 Slawi, Telp. (0283) 491116, Fax. (0283) 491289

Website: bkd.tegalkab.go.id, email: bkd@tegalkab.go.id