



# LKjIP

## LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH TAHUN 2018



**PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL**

**Jl. Dr. Soetomo no.1 Slawi**

## KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKD) Kabupaten Tegal Tahun 2018 ini dapat tersusun dan diselesaikan dengan baik dengan berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKjIP BKD Kabupaten Tegal Tahun 2018 adalah media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja BKD Kabupaten Tegal dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan, dan bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan BKD Kabupaten Tegal dalam merealisasikan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dalam Review Renstra Tahun 2014-2019. Laporan ini bermanfaat untuk mendorong terselenggaranya tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan secara baik dan benar.

Slawi, 04 Januari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN TEGAL



**Dr. EDI BUDIYANTO, M.Pd**  
*Pembina Utama Muda*  
NIP. 19610614 19801 1 001

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Salah satu azas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik adalah akuntabilitas. Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban dari mandat yang melekat pada suatu lembaga. Dengan landasan pemikiran tersebut, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKD) Kabupaten Tegal Tahun 2018 ini disusun. LKjIP ini menyajikan capaian kinerja dari BKD Kabupaten Tegal selama tahun 2018 yang merupakan bagian dari sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkup Pemerintah Kabupaten Tegal. Dalam Rencana Strategis Tahun 2014-2019 telah ditetapkan empat tujuan yang hendak dicapai, yaitu:

1. Mewujudkan PNS yang berkompetensi sebagai dasar bagi terciptanya pemerintahan yang baik;
2. Mewujudkan basis data kepegawaian yang akurat yang dapat mendukung peningkatan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berkualitas;
3. Meningkatkan pembinaan sikap mental pegawai dan terwujudnya penghargaan dan peningkatan kesejahteraan bagi PNS;
4. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan dan meningkatkan pengetahuan PNS dengan menyediakan sarana dan ruang bagi terbentuknya budaya belajar, berdiskusi, dan berpikir kritis di bidang kepegawaian;
5. Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang berkualitas, terukur, dan transparan yang dapat mengeliminasi intervensi kepentingan, upaya-upaya KKN, dan praktik *rent seeking* dibidang kepegawaian;

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap capaian kinerja BKD pada tahun 2018, masih dijumpai beberapa kekurangan yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Untuk itu sinkronisasi dan keterpaduan kebijakan pemerintah diperlukan guna mengeliminir kendala terkait regulasi. Selain itu, kompetensi dan integritas sumber daya aparatur daerah yang ada cukup berperan dalam mendukung keberhasilan kinerja pelayanan kepegawaian sehingga perlu semakin dioptimalkan kualitasnya dimasa mendatang.

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

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	ii
RINGKASAN EKSEKUTIF .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR LAMPIRAN .....	vi
<b>BAB I      PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
2.1. Gambaran Umum Organisasi .....	1
2.2. Mandat dan Peran Strategis .....	2
2.3. Permasalahan Utama ( <i>Strategi issued</i> ) .....	2
<b>BAB II     PERENCANAAN KINERJA .....</b>	<b>3</b>
2.1. Tugas Pokok dan Fungsi .....	3
2.2. Struktur Organisasi .....	3
2.3. Data Kepegawaian.....	6
a. Sarana Pendukung Organisasi .....	6
b. Sumber Daya Manusia .....	6
2.4. Perjanjian Kinerja .....	7
2.5. Indikator Kinerja Utama .....	7
<b>BAB III    AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>9</b>
3.1. Capaian Kinerja Organisasi .....	9
3.2. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis .....	10
3.3. Realisasi Anggaran .....	21
<b>BAB IV    PENUTUP .....</b>	<b>25</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Struktur Organisasi BKD Kabupaten Tegal .....	5
Tabel 2.2. Tingkat Pendidikan BKD Tahun 2018 .....	6
Tabel 2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2018 .....	7
Tabel 2.4. Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal .....	8
Tabel 3.1. Capaian Kinerja BKD Tahun 2018 .....	9
Tabel 3.2. Capaian Kinerja Sasaran ke-1 Tahun 2018 .....	10
Tabel 3.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-1 Tahun ini dengan tahun Sebelumnya .....	11
Tabel 3.4. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-1 sampai dengan Akhir Periode Renstra .....	11
Tabel 3.5. Pencapaian Kinerja Sasaran ke-1 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2018.....	12
Tabel 3.6. Capaian Kinerja Sasaran ke-2 Tahun 2018 .....	13
Tabel 3.7. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-2 Tahun ini dengan tahun Sebelumnya .....	14
Tabel 3.8. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-2 sampai dengan Akhir Periode Renstra .....	14
Tabel 3.9. Pencapaian Kinerja Sasaran ke-2 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2018.....	15
Tabel 3.10. Capaian Kinerja Sasaran ke-3 Tahun 2018 .....	16
Tabel 3.11. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-3 Tahun ini dengan tahun Sebelumnya .....	16
Tabel 3.12. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-3 sampai dengan Akhir Periode Renstra .....	17
Tabel 3.13. Pencapaian Kinerja Sasaran ke-3 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2018.....	17
Tabel 3.14. Capaian Kinerja Sasaran ke-4 Tahun 2018 .....	18
Tabel 3.15. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-4 Tahun ini dengan tahun Sebelumnya .....	19
Tabel 3.16. Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-4 sampai dengan Akhir Periode Renstra .....	19
Tabel 3.17. Pencapaian Kinerja Sasaran ke-4 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2018.....	20
Tabel 3.18. Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun 2018.....	21

## DAFTAR LAMPIRAN

- a. Perjanjian Kinerja 2018;

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 2.1. Gambaran Umum Organisasi

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

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

Berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka dalam rangka mempertanggungjawabkan semua program dan kegiatan yang telah dilaksanakan disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2018.

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

## 2.2. Mandat dan Peran Strategis

BKD Kabupaten Tegal dalam kegiatan rutinnnya melaksanakan urusan pemerintahan dibidang kepegawaian. Pembangunan manajemen kepegawaian ditempuh melalui berbagai program pembangunan kepegawaian meliputi:

1. Program pelayanan administrasi perkantoran;
2. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur;
3. Program peningkatan disiplin aparatur;
4. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur;
5. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan;
6. Program peningkatan promosi dan kerjasama investasi;
7. Program pengembangan data/informasi;
8. Program perencanaan pembangunan daerah;
9. Program pendidikan kedinasan;
10. Program pembinaan dan pengembangan aparatur.

## 2.3. Permasalahan Utama (*Strategic Issued*)

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

1. Minus growth PNS di Kabupaten Tegal, sebagai akibat dari adanya moratorium pengadaan pegawai. Hal ini berakibat pada kurangnya jumlah PNS baru dibandingkan dengan jumlah PNS yang pensiun setiap tahunnya, dan tidak seimbangnnya beban kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja Perangkat Daerah dan memicu penambahan rekrutmen tenaga kontrak atau sejenisnya.
2. Minat menduduki jabatan fungsional tertentu perlahan mulai tumbuh dikalangan PNS Pemerintah Kabupaten Tegal, namun pertambahan jumlah PNS yang menduduki jabatan fungsional masih belum mampu memenuhi formasi jabatan fungsional.
3. Uji kompetensi bagi PNS non fungsional baru dapat dilaksanakan dalam rangka pembentukan *talent pool* dalam rangka pemetaan kompetensi untuk menduduki jabatan structural.
4. Rendahnya tingkat disiplin PNS di Kabupaten Tegal dilihat dari meningkatnya penjatuhan hukuman disiplin.



## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

Berdasarkan Peraturan Bupati Tegal Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-badan Daerah Kabupaten Tegal, menyebutkan bahwa tugas pokok dan fungsi BKD Kabupaten Tegal adalah sebagai berikut :

#### **2.1. Tugas Pokok dan Fungsi**

Tugas pokok BKD Kabupaten Tegal adalah tugas membantu Bupati dalam pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang mencakup pengembangan karir dan penilaian kompetensi ASN, mutasi dan pengelolaan data ASN, pembinaan dan kesejahteraan ASN, serta pendidikan dan pelatihan ASN.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, BKD Kabupaten Tegal memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Penetapan rencana kerja;
- b. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang mencakup pengembangan karir dan penilaian kompetensi ASN, mutasi dan pengelolaan data ASN, pembinaan dan kesejahteraan ASN, serta pendidikan dan pelatihan ASN;
- d. Pembinaan Pengelolaan urusan kesekretariatan/ketatausahaan Badan;
- e. Pengendalian, pengevaluasian, dan pelaporan pelaksanaan tugas badan.

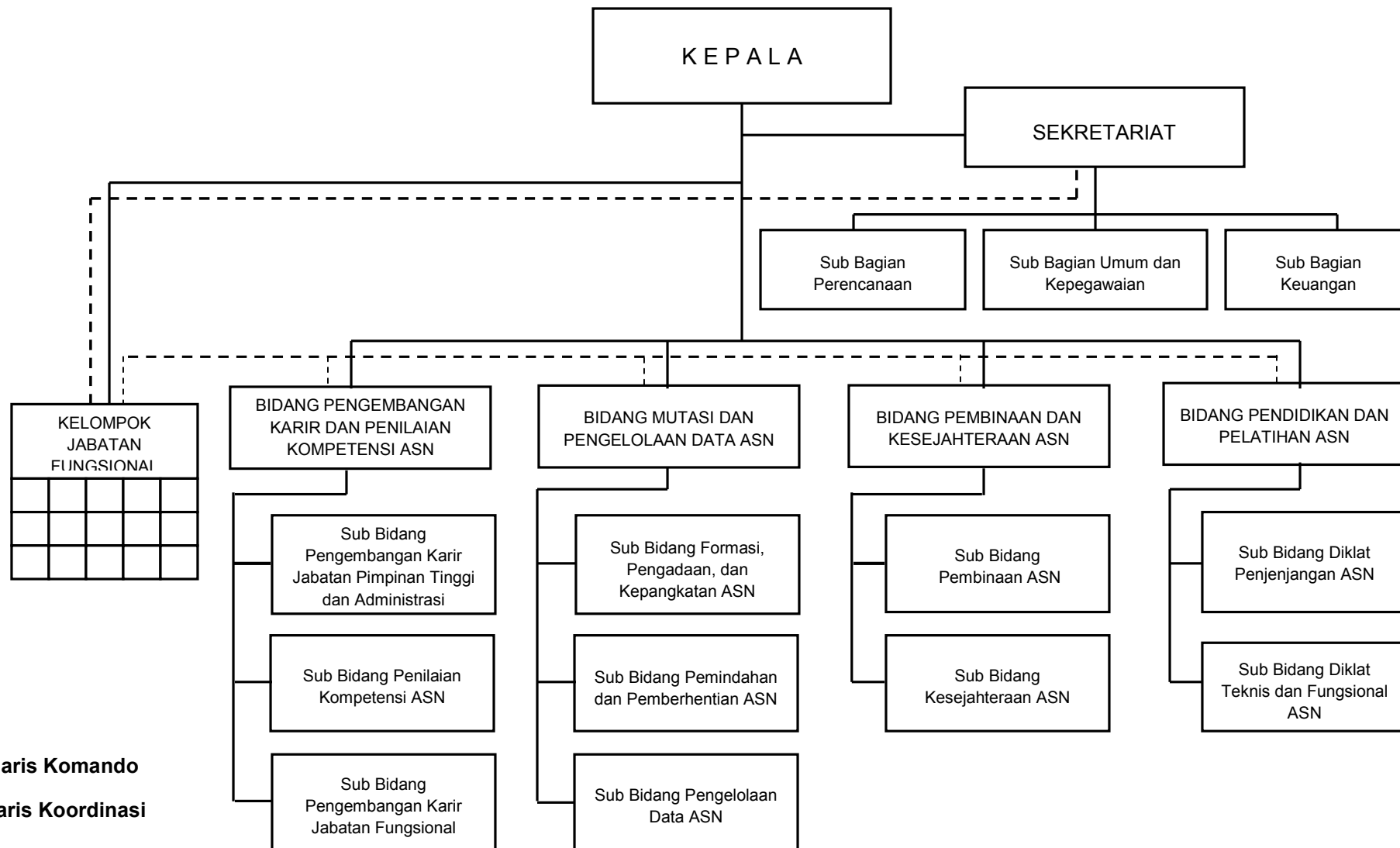
#### **2.2. Struktur Organisasi**

Susunan organisasi BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal sebagai pelaksanaan/implementasi atas ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah terdiri dari :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretaris;

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  2. Sub Bagian Keuangan;
  3. Sub Bagian Perencanaan.
- c. Kepala Bidang Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN;
1. Kepala Sub Bidang Pengembangan Karir Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi;
  2. Kepala Sub Bidang Pengembangan Karir Jabatan Fungsional;
  3. Kepala Sub Bidang Penilaian Kompetensi ASN;
- d. Kepala Bidang Mutasi dan Pengelolaan Data ASN;
1. Kepala Sub Bidang Formasi, Pengadaan dan Kepangkatan ASN;
  2. Kepala Sub Bidang Pemindehan dan Pemberhentian ASN;
  3. Kepala Sub Bidang Pengelolaan Data ASN;
- e. Kepala Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan ASN;
1. Kepala Sub Bidang Pembinaan Pegawai
  2. Kepala Sub Bidang Kesejahteraan Pegawai;
- f. Kepala Bidang Pendidikan dan pelatihan ASN;
1. Kepala Sub Bidang Diklat Penjenjangan ASN;
  2. Kepala Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional ASN;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Tabel 2.1.  
Struktur Organisasi BKD Kabupaten Tegal



### 2.3. Data Kepegawaian

#### a. Sarana Pendukung Organisasi

Ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh BKD memasuki tahun anggaran 2018 ada penambahan dan perbaikan, namun hal ini belum sepenuhnya dapat dikatakan memadai ketika dihadapkan dengan lingkup tugas yang ditangani dan tuntutan pelayanan yang memenuhi standar tepat waktu dan tepat mutu. Oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, secara bertahap akan terus diupayakan, sehingga tugas-tugas di bidang kepegawaian dapat dilaksanakan dengan baik, berbanding lurus dengan tersedianya sarana dan prasarana penunjang yang memadai.

#### b. Sumber Daya Manusia

Dari segi kuantitas, jumlah pegawai BKD sebanyak 53 orang belum dapat dikatakan memadai jika dibandingkan dengan volume pekerjaan yang ditangani karena pekerjaan pengelola kepegawaian terkait erat dengan pemberian pelayanan kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal yang pada akhir tahun 2018 berjumlah sebesar 9.708 orang. Dari segi kualitas, sumber daya manusia yang ada di BKD masih perlu ditingkatkan sehingga bisa menjadi sumber kekuatan yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD sebagai pengelola kepegawaian.

Tabel 2.2.

Tingkat Pendidikan Pegawai BKD Tahun 2018

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah pegawai		
		Pelaksana/Fungsional	Struktural	Jumlah (orang)
1.	Pasca Sarjana	-	8	8
2.	Sarjana (S1) / Diploma IV	18	9	27
3.	Sarjana Muda / Diploma III	1	1	2
4.	SMA / sederajat	14	-	14
5.	SMP / SD / Sederajat	2	-	2
	<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>53</b>

Berdasarkan tabel tingkat pendidikan pegawai terlihat bahwa tingkat pendidikan pegawai BKD yang terbanyak adalah Sarjana (S1) dan Diploma IV. Sedangkan untuk jabatan struktural rata-rata tingkat pendidikan adalah sarjana.

Jabatan struktural eselon IV pada suatu organisasi perangkat daerah merupakan supervisor atau baris pelaksana dari suatu kebijakan. Oleh sebab itu, dibutuhkan adanya tingkat pemahaman terhadap suatu perintah atau bentuk pendelegasian dan penguasaan teknis, baik tingkat konsep maupun aplikasi di lapangan.

#### 2.4. Perjanjian Kinerja

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan organisasi perangkat daerah yang lebih tinggi kepada pimpinan perangkat daerah yang ada dibawahnya untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dokumen Perjanjian Kinerja memuat sasaran strategis, indikator kinerja, berserta target kinerja dan anggaran.

Penyusunan Perjanjian Kinerja mengacu pada Renstra, RKT/Renja, Indikator Kinerja Utama dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran. Tabel 2.2. berikut merupakan Perjanjian Kinerja BKD Kabupaten Tegal Tahun 2018 yang merupakan hasil dari penyesuaian perjanjian kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya dengan IKU.

Tabel 2.3.

Perjanjian Kinerja Tahun 2018

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	3,32 %
2	Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun	100 %
3	Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	0,20 %
4	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pejabat struktural yang mengikuti Diklatpim	4,42 %

#### 2.5. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD pada tahun 2018 mengalami perubahan terkait adanya perubahan Renstra OPD dan perubahan kelembagaan sehingga berpengaruh pada

tugas pokok dan fungsi. Adapun Indikator Kinerja Utama BKD Tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.4.  
Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal

No	Sasaran strategis	Indikator kinerja utama	Formulasi pengukuran			Sumber data	Penanggung jawab
1	2	3	4			5	6
1.	Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	Jumlah pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	x	100 %	Laporan pelaksanaan uji kompetensi	Bidang Bankir dan Penkom
			Jumlah pejabat struktural				
2.	Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun	Jumlah SIM layanan kepegawaian yang terbangun	x	100 %	Laporan pelaksanaan kegiatan	Bidang Mutasi dan Data
			Jumlah SIM layanan yang seharusnya terbangun				
3.	Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	Jumlah PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	x	100 %	Keputusan hukuman disiplin	Bidang Binkes
			Jumlah PNS Kab.Tegal				
4.	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pejabat struktural yang mengikuti Diklatpim	Jumlah pejabat struktural yang mengikuti Diklatpim	x	100 %	Laporan pelaksanaan diklat	Bidang Diklat
			Jumlah pejabat struktural Kab.Tegal				

## BAB III

### AKUNTABILITAS KINERJA

#### 3.1. Capaian Kinerja Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2014-2019, perencanaan pembangunan di Kabupaten Tegal diselenggarakan dalam rangka mendukung misi kesatu yaitu **“mewujudkan birokrasi yang bersih dan responsive terhadap pemenuhan hak dasar rakyat melalui reformasi birokrasi”** dengan sasaran **“meningkatnya kapasitas dan disiplin pegawai agar terwujud aparatur yang bersih dan berwibawa”** dengan indikator yang sesuai dengan kewenangan BKD adalah (1) jumlah kasus kepegawaian; (2) jumlah PNS yang mendapat hukuman disiplin; dan (3) Jumlah pejabat struktural yang dinilai kompetensinya.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran capaian kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran BKD Kabupaten Tegal adalah sebagaimana tabel 3.1. berikut :

Tabel 3.1.  
Capaian Kinerja BKD Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	3,32 %	40,67 %	1225,45	Sangat tinggi
2	Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun	100 %	100 %	100 %	Sangat tinggi
3	Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	0,20 %	0,54 %	-62,54 %	Sangat rendah
4	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pejabat struktural yang mengikuti Diklatpim	4,42 %	4,57 %	103,36 %	Sangat tinggi

Dari tabel 3.1. diatas terdapat 4 (empat) sasaran strategis dengan 4 (empat) indikator kinerja. Pada tahun 2018, 3 (tiga) indikator kinerja terealisasi mencapai target yang ditetapkan yaitu telah mencapai diatas 100 % bahkan 2 (dua) indikator mencapai lebih dari 100 %. Namun terdapat 1 (satu) indikator dengan capaian sangat buruk yaitu dibawah 0 yaitu indikator persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin.

### 3.2. Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Pada tahun 2018, terdapat 4 (empat) sasaran strategis yang dicerminkan dalam capaian 4 (empat) indikator kinerja telah dilakukan pengukuran dan dengan hasil 3 (tiga) indikator telah mencapai target yang ditetapkan dan 1 (atu) indikator belum mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun 2018. Sasaran dan indikator pada tahun 2018 mengalami perubahan seiring dengan adanya perubahan kelembagaan yang diikuti dengan perubahan Renstra OPD.

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

#### 3.2.1. Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur

Sasaran terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur diukur menggunakan indikator persentase Pejabat struktural yang dinilai kompetensinya. Rumusan indikator kinerja yang digunakan adalah jumlah pejabat struktural yang mengikuti uji kompetensi dibanding dengan jumlah pejabat struktural yang ada. Semakin besar nilai yang dicapai maka semakin baik kinerja dalam mencapai sasaran strategis.

$$\frac{\text{Jumlah pejabat struktural yang mengikuti uji kompetensi}}{\text{Jumlah pejabat struktural di Kab. Tegal}} \times 100 \%$$

#### a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2018

Tabel 3.2.

Capaian Kinerja Sasaran ke-1 Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	3,32	40,67	1225,45	Sangat tinggi



Tabel 3.2. diatas menunjukkan realisasi kinerja sasaran mencapai lebih dari 100 % dan menunjukkan bahwa target yang ditetapkan telah tercapai. Sasaran ini didukung oleh Bidang Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN. Sasaran ini ditetapkan bertujuan untuk melihat kompetensi ASN dengan jabatan yang diamanatkan, sehingga apabila kompetensinya tidak sesuai dapat dilakukan evaluasi penempatan.

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

Tabel 3.3.

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

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
				Tahun 2017	Tahun 2018
1	Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	3,32	4,87	40,67

Realisasi kinerja pada tahun 2018 dibandingkan dengan tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel 3.3. diatas. Hal ini menunjukkan bahwa indikator telah melampaui target yang ditetapkan atau sebesar 100 %. Walaupun indikator ini baru dirumuskan pada tahun 2018, namun berdasarkan data capaian tahun sebelumnya bahwa capaian indikator ini pada tahun 2018 meningkat sangat signifikan dibandingkan dengan capaian tahun 2017.

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

Table 3.4.

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

No	Sasaran Strategis	Indicator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2018	Tingkat Kemajuan
1	Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	3,32	40,67	102,61 %

Berdasarkan tabel 3.4. dapat disimpulkan bahwa kinerja BKD pada tahun 2018 secara garis besar mengalami progress positif atau mengalami kemajuan dan

telah sesuai dengan pentahapan yang telah direncanakan. Hal ini dapat dilihat dari sasaran telah mencapai target tahunan yang telah ditetapkan dalam dokumen renstra bahkan dibandingkan dengan target capaian pada tahun 2019 yaitu akhir dari tahun RPJMD 2014-2019 realisasi capaiannya sangat tinggi yaitu 369 % .

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

Pencapaian kinerja indikator sasaran persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya dengan capaian sangat tinggi dipengaruhi oleh factor pendorong yaitu adanya pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dengan seleksi terbuka, dimana dalam salah satu tahapannya dilakukan dengan uji kompetensi bagi peserta seleksi terbuka. Selain itu dalam rangka penelusuran kader potensial untuk membentuk talent pool dilakukan uji kompetensi melalui talent scouting sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Bupati Tegal nomor 75 tahun 2017 tentang Talent Scouting.

**e. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.**

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

Tabel 3.5.

Pencapaian Kinerja Sasaran ke-1 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat efisiensi
1	Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	1225,45	98,84	1,16 %

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dari sasaran terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur dengan indikator kinerja persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya dengan tingkat efisiensi sebesar 1,16 % atau mencapai Rp 7.094.528,- dari alokasi anggaran sebesar Rp 612.100.000,-

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

Dalam upaya mencapai persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya dilaksanakan melalui kegiatan Uji kompetensi JPT Pratama, Administrator, dan Pengawas dan kegiatan Pengangkatan dan pengisian JPT Pratama, Administrator dan Pengawas ASN. Kegiatan Uji kompetensi JPT Pratama, Administrator, dan Pengawas dilakukan terhadap pejabat struktural dan pelaksana yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti penelusuran kader potensial melalui talent scouting. Sedangkan kegiatan Pengangkatan dan pengisian JPT Pratama, Administrator dan Pengawas diwujudkan dalam seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama.

**3.2.2. Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji**

Sasaran ini ditetapkan dengan tujuan agar terbangun database kepegawaian yang akurat dan dapat dimanfaatkan dalam pengambilan kebijakan dibidang kepegawaian. Adapun indikator untuk sasaran ini adalah persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun, dengan rumusan indikator sebagai berikut.

$$\frac{\text{Jumlah SIM layanan kepegawaian yang terbangun}}{\text{Jumlah SIM layanan kepegawaian yang seharusnya ada}} \times 100 \%$$

**a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2018**

Target dan realisasi kinerja sasaran tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 3.6.

Capaian Kinerja Sasaran ke-2 Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun	100	100	100	Sangat tinggi

Tabel diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja dari indikator persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun tercapai 100 %. Sasaran ini dilaksanakan oleh Bidang Mutasi dan Pengelolaan Data ASN.

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

Tabel 3.7.

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

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
				Tahun 2017	Tahun 2018
1	Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun	100	100	100

Perbandingan realisasi kinerja pada tahun 2018 dengan tahun 2017 dapat dilihat pada tabel 3.7. diatas. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tahun 2018 telah tercapai sama seperti pencapaian pada tahun 2017 yaitu 100 %.

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

Tabel 3.8.

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

No	Sasaran Strategis	Indicator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2018	Tingkat Kemajuan
1	Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun	100	100	100 %

Tabel 3.8. diatas menjelaskan bahwa kinerja BKD pada tahun 2018 sudah tercapai sesuai dengan target akhir renstra pada tahun 2019 yaitu 100 %.

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

Pencapaian kinerja indikator sasaran persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun dengan capaian sangat tinggi dipengaruhi oleh faktor adanya komitmen dari pemerintah daerah untuk memberikan layanan kepada masyarakat

secara cepat, tepat dan teradministrasikan dengan baik. Dengan adanya kemajuan teknologi dan informasi maka perlu diimplementasikan dalam tata pemerintahan guna membangun sistem layanan yang berbasis teknologi dan informasi.

**e. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.**

Tabel 3.9.

Pencapaian Kinerja Sasaran ke-2 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat efisiensi
1	Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun	100	99,23	0,77 %

Dari tabel 3.9. tersebut diatas dapat dijelaskan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dari sasaran tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji adalah sebesar 0,77 % atau mencapai Rp 774.000,- dari alokasi anggaran sebesar Rp 100.000.000,-

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

Kegiatan Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah yang didalamnya terdapat kegiatan pengembangan sistem presensi pegawai merupakan kegiatan yang menunjang keberhasilan dari sasaran kinerja ini. Bahwa presensi elektronik sudah diterapkan di Kabupaten Tegal sejak tahun 2016 dan dalam perkembangannya terdapat beberapa menu-menu yang perlu dikembangkan atau disempurnakan.

**3.2.3. Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai**

Sasaran terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai dengan indikator persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin ditetapkan dengan tujuan agar tingkat kedisiplinan PNS Pemerintah Kabupaten Tegal meningkat. Dengan meningkatnya disiplin PNS maka jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin akan berkurang dan hukuman disiplin yang diberikan juga mengalami penurunan.

$$\frac{\text{Jumlah PNS yang mendapatkan hukuman disiplin}}{\text{Jumlah PNS Kabupaten Tegal}} \times 100 \%$$

**a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2018**

Target dan realisasi kinerja sasaran terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 3.10.

Capaian Kinerja Sasaran ke-3 Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	0,20	0,54	-62,54	Sangat rendah

Capaian indicator kinerja sasaran sebagaimana dalam table 3.10 diatas menunjukkan sangat rendah walaupun realisasinya lebih besar daripada target yang telah ditetapkan. Hal ini capaian indicator ini bersifat negative, artinya semakin besar realisasinya maka capainya semakin rendah sebaliknya apabila capainya lebih sedikit dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan maka realisasi capaian kinerja semaki tinggi. Sasaran ini dilaksanakan oleh Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan ASN.

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

Tabel 3.11.

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

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
				Tahun 2017	Tahun 2018
1	Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	0,20	0,20	0,54

Realisasi kinerja sasaran terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai pada tahun 2018 capainya belum sesuai dengan target yang diharapkan. Hal ini juga mengalami penurunan apabila dibandingkan dengan capaian pada tahun 2017 yaitu 0,20 %, hal ini karena target pada sasaran ini dikatakan berhasil apabila realisasi capaian lebih rendah dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan.

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

Table 3.12.

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

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2018	Tingkat Kemajuan
1	Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	0,19	0,54	-0,84 %

Dari Tabel 3.12. diatas menjelaskan bahwa kinerja BKD atas sasaran strategis terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai pada tahun 2018 apabila dibandingkan dengan target akhir renstra tingkat kemajuannya masih sangat rendah karena masih berada dibawah 0 %.

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

Pencapaian kinerja indikator sasaran terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai dengan capaian sangat rendah dipengaruhi oleh banyaknya jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin yang ditangani oleh BKD pada tahun 2018. Selain itu kasus-kasus pelanggaran disiplin yang ditangani sejak beberapa tahun sebelumnya realisasi tindak lanjutnya baru diberikan pada tahun 2018.

**e. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.**

Tabel 3.13.

Pencapaian Kinerja Sasaran ke-3 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat efisiensi
1	Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	-0,84	95,68	4,32 %

Tabel 3.13. tersebut diatas dapat dijelaskan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya berupa anggaran dari sasaran terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai adalah sebesar 4,32 % atau mencapai Rp 23.875.000,- dari alokasi anggaran sebesar Rp 552.110.000,-

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

Sasaran strategis terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai dilaksanakan oleh Kegiatan proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS, kegiatan pembinaan disiplin pegawai, kegiatan pembinaan dan pelestarian perkawinan dan kegiatan pengelolaan presensi pegawai. Walaupun terdapat banyak kegiatan yang menunjang pencapaian target sasaran ini, namun capaian realisasi dari indikator ini masih rendah. Hal ini bukan berarti bahwa pelaksanaan kegiatan ini tidak berhasil, namun masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan PNS.

**3.2.4. Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan**

Sasaran terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai dengan indikator persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin ditetapkan dengan tujuan agar tingkat kedisiplinan PNS Pemerintah Kabupaten Tegal meningkat. Dengan meningkatnya disiplin PNS maka jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin akan berkurang dan hukuman disiplin yang diberikan juga mengalami penurunan.

$$\frac{\text{Jumlah Pejabat struktural yang mengikuti Diklatpim}}{\text{Jumlah Pejabat Struktural Kabupaten Tegal}} \times 100 \%$$

**a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2018**

Target dan realisasi kinerja sasaran terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 3.14.

Capaian Kinerja Sasaran ke-4 Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pejabat struktural mengikuti Diklatpim	4,42	4,57	103,36	Sangat tinggi



Capaian indikator kinerja sasaran sebagaimana dalam table 3.14 diatas menunjukkan realisasi sangat tinggi dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan.

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

Tabel 3.15.

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

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
				Tahun 2017	Tahun 2018
1	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pejabat struktural mengikuti Diklatpim	4,42	5,64	4,57

Realisasi kinerja sasaran terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan pada tahun 2018 dibandingkan dengan pencapaian pada tahun 2017 mengalami penurunan, namun capaian ini masih diatas dari target yang telah ditetapkan.

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

Table 3.16.

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

No	Sasaran Strategis	Indicator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2018	Tingkat Kemajuan
1	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pejabat struktural mengikuti Diklatpim	6,08	4,57	75,17 %

Tabel 3.12. diatas menjelaskan bahwa kinerja BKD atas sasaran strategis terwujudnya peningkatan dan pengembangn pegawai melalui pendidikan dan pelatihan pada tahun 2018 apabila dibandingkan dengan target akhir renstra tingkat pencapaiannya cukup baik. Namun pencapaian target renstra yang akan

selesai pada tahun 2019 menyisakan 1 (satu) tahun penyelesaian tercapainya target indikator kinerja persentase pejabat struktural mengikuti diklatpim.

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

Pencapaian kinerja indikator sasaran terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan dengan capaian sangat tinggi dipengaruhi oleh terwujudnya perjanjian kerjasama dengan BPSDM Provinsi Jawa Tengah dan dengan PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta serta tersedianya pagu anggaran yang cukup pada tahun 2018. hal ini pencapaian sasaran ini dipengaruhi oleh penyelenggaraan diklatpim dimana indeks satuan penyelenggaraannya ditentukan oleh Lembaga Administrasi Negara dan penyelenggaraannya dilakukan dengan pola pengiriman.

**e. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.**

Tabel 3.17.

Pencapaian Kinerja dan Penyerapan Anggaran Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat efisiensi
1	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pejabat struktural mengikuti Diklatpim	103,36	98,13	1,87 %

Tingkat efisinesi penggunaan sumber daya sebagaimana dalam tabel 3.17. diatas berupa efisiensi anggaran dari sasaran terwujudnya peningkatan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan formal adalah sebesar 1,87 % atau mencapai Rp 23.574.515,- dari alokasi anggaran sebesar Rp 1.258.282.000,-

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

Sasaran strategis terwujudnya peningkatan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan formal dengan indikator persentase pejabat struktural mengiktui diklatpim dilaksanakan oleh program Pendidikan Kedinasan dengan Kegiatan pendidikan penjenjangan struktural.

### 3.3. Realisasi Anggaran

Pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan setiap tahun tidak akan tercapai engan maksimal tanpa adanya dukungan pendanaan yang memadai. Sumber pembiayaan kegiatan dimaksud berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang pada tahun 2018 alokasi belanja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal dialokasikan sebesar Rp 7.877.306.000,- dan direalisasikan sebesar Rp 6.451.224.259,- atau sebesar 81,90 %, dengan perincian sebagaimana tersebut pafa tabel 3.18 berikut :

Tabel 3.18.  
Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun 2018

No	Program/Kegiatan	Target 2018 (Rp.000)	Realisasi 2018 (Rp.000)	Persentase Capaian %	Status Capaian
<b>1</b>	<b>Urusan Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat Daerah, Kepegawaian dan Persandian</b>				
<b>1</b>	<b><i>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</i></b>				
1	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	125.000	107.459	85,97	Tinggi
2	Pengadaan alat tulis kantor	52.500	51.629	98,34	Sangat Tinggi
3	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	45.000	41.473	92,16	Sangat Tinggi
4	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	10.000	9.973	99,73	Sangat Tinggi
5	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	15.000	14.973	99,82	Sangat Tinggi
6	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12.000	11.996	99,97	Sangat Tinggi
7	Penyediaan makanan dan minuman	35.000	32.815	93,76	Sangat Tinggi
8	Rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	13.000	119.063	88,19	Sangat Tinggi
<b>2</b>	<b><i>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</i></b>				
9	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	30.000	29.992	98,97	Sangat Tinggi
10	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	15.421	15.420	99,99	Sangat tinggi
11	Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	100.000	99.500	99,50	Sangat Tinggi

No	Program/Kegiatan	Target 2018 (Rp.000)	Realisasi 2018 (Rp.000)	Persentase Capaian %	Status Capaian
12	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/operasional	195.000	168.843	86,59	Tinggi
13	Pemeliharaan rutin/ berkala perlengkapan gedung kantor	15.000	14.835	98,90	Sangat Tinggi
14	Pemeliharaan rutin/ berkala peralatan gedung kantor	20.000	19.996	99,98	Sangat Tinggi
15	Pemeliharaan rutin/ berkala mebeleur	7.500	6.700	89,33	Sangat Tinggi
16	Pemeliharaan rutin/ berkala Arsip Kepegawaian	55.000	54.318	98,76	Sangat Tinggi
17	Pemeliharaan rutin/ berkala jaringan SIMPEG	100.000	98.022	98,02	Sangat Tinggi
<b>3</b>	<b><i>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</i></b>				
18	Pengadaan kartu identitas pegawai	50.000	48.574	97,15	Sangat Tinggi
19	Pengusulan Pembuatan Karpeg, Karis/Karsu dan KPE	30.000	18.676	62,25	Rendah
20	Pengelolaan presensi pegawai	447.110	443.776	99,25	Sangat Tinggi
<b>4</b>	<b><i>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</i></b>				
21	Pendidikan dan Pelatihan Formal	51.310	50.329	98,09	Sangat Tinggi
22	Sosialisasi peraturan perundang-undangan	60.000	37.445	62,41	Rendah
23	Pendidikan dan pelatihan teknis bagi PNS Daerah	62.991	60.741	96,43	Sangat Tinggi
24	Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS daerah	77.450	72.716	93,89	Sangat Tinggi
25	Analisa Kebutuhan Diklat	24.000	21.174	88,23	Tinggi
<b>5</b>	<b><i>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</i></b>				
26	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja PD	20.000	5.257	26,29	Sangat Rendah
27	Penatausahaan dan Pelaporan administrasi keuangan daerah	51.000	50.000	100,00	Sangat Tinggi
<b>6</b>	<b><i>Program Pengembangan Data/Informasi</i></b>				
28	Penyusunan data dan informasi Perencanaan	20.000	19.395	96,98	Sangat Tinggi

No	Program/Kegiatan	Target 2018 (Rp.000)	Realisasi 2018 (Rp.000)	Persentase Capaian %	Status Capaian
<b>7</b>	<b>Program Peningkatan Promosi dan Kerjasama investasi</b>				
29	Penyelenggaraan pameran investasi	15.000	15.000	100,00	Sangat Tinggi
<b>8</b>	<b>Program Kedinasan</b>				
30	Pendidikan penjenjangan struktural	1.258.282	1.234.708	98,13	Sangat Tinggi
<b>9</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>				
31	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi Calon PNSD	1.650.000	845.595	51,25	Rendah
32	Pengadaan buku bacaan dan peraturan per UU an	5.000	4.736	94,72	Sangat Tinggi
33	Pemeriksaan kesehatan aparatur pemerintah	30.000	28.999	96,66	Sangat Tinggi
<b>10</b>	<b>Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur</b>				
34	Pembangunan /pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	100.000	99.226	99,23	Sangat Tinggi
35	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	20.000	15.719	78,59	Tinggi
36	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	60.000	46.825	78,04	Tinggi
37	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	18.250	9.766	53,51	Rendah
38	Seleksi penerimaan calon ASN	1.114.055	779.798	70,00	Sedang
39	pengangkatan dan penempatan CPNSD	25.000	0	0,00	Sangat Rendah
40	Ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat	68.880	65.761	95,47	Sangat Tinggi
41	Penataan sistem administrasi pensiun PNS	115.000	113.460	98,66	Sangat Tinggi
42	Pembinaan Disiplin Pegawai	15.000	12.839	85,59	Tinggi
43	Pemberian penghargaan bagi PNS purna tugas dan pelepasan kepala Perangkat Daerah purna tugas	70.000	67.417	96,31	Sangat Tinggi
44	Penataan sistem administrasi gaji PNS	30.000	26.715	89,05	Tinggi
45	Pembekalan bagi PNS Menjelang purna Tugas	35.000	32.572	93,06	Sangat Tinggi
46	Penataan Administrasi Mutasi, Evaluasi dan Alih fungsi PNS	106.907	106.904	100,00	Sangat Tinggi
47	Pengelolaan LHKPN	11.000	6.465	58,77	Rendah

No	Program/Kegiatan	Target 2018 (Rp.000)	Realisasi 2018 (Rp.000)	Persentase Capaian %	Status Capaian
48	Penataan administrasi izin melanjutkan pendidikan, izin belajar, surat ket. penggunaan gelar dan tugas belajar	13.127	13.045	99,37	Sangat Tinggi
49	Pemeriksaan kesehatan bagi PNS yang terkena sakit menahun	20.000	6.764	33,82	Sangat Rendah
50	Pengelolaan dan Fasilitasi Pelayanan Administrasi Kepegawaian	90.000	89.971	99,97	Sangat Tinggi
51	Penataan Jabatan Fungsional Tertentu	150.000	147.957	98,64	Sangat Tinggi
52	Sinkronisasi database SIMPEG dengan database penggajian	3.946	3.945	99,98	Sangat Tinggi
53	Penataan sistem ijin penggunaan gelar	14.687	13.419	91,36	Sangat Tinggi
54	Pembinaan dan pelestarian perkawinan	30.000	24.795	82,65	Tinggi
55	Penyusunan formasi PNSD	50.000	46.748	93,50	Sangat Tinggi
56	Pengangkatan dan Pengambilan Sumpah PNS	30.000	29.995	99,98	Sangat Tinggi
57	Penataan administrasi dan pembinaan pegawai tidak tetap	15.000	14.619	97,46	Sangat Tinggi
58	Uji Kompetensi JPT Pratama, Administrator, dan Pengawas	350.000	349.206	99,77	Sangat Tinggi
59	Evaluasi Paska Diklat	48.000	44.907	93,56	Sangat Tinggi
60	Pengangkatan dan Pengisian JPT Pratama, Administrator dan Pengawas ASN	262.100	255.800	97,60	Sangat Tinggi
61	Penataan Administrasi dan Pengembangan Kediklatan ASN	13.970	11.944	85,50	Tinggi
62	Pengelolaan Administrasi TPP, JKK, dan JKM	30.000	16.645	55,48	Rendah
63	Pelayanan Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	147.820	142.870	96,64	Sangat Tinggi

## BAB IV

### PENUTUP

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

Tahun Anggaran 2018 merupakan tahun ke-4 dari Rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal 2014-2019. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak. Dari hasil penilaian, keberhasilan pencapaian sasaran tersebut diukur melalui 4 (empat) indikator kinerja sasaran berikut capaian kerjanya. Dengan pencapaian 3 (tiga) indikator dikategorikan sangat tinggi dan 1 (satu) indikator sangat rendah, terhadap indikator dengan capaian belum sesuai dengan target yang diharapkan kedepan kendala dan hambatan yang mempengaruhi tingkat capaian indikator sasaran ini harus diperbaiki secara terus menerus.

Dalam upaya pencapaian target sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal melalui pelaksanaan kegiatan-kegiatan mengalami beberapa hambatan dan kendala antara lain :

1. Adanya kebijakan dari pusat yang pelaksanaannya secara mendadak sehingga seringkali kegiatan sudah dianggarkan namun tidak dapat diselenggarakan, atau kegiatan belum dianggarkan namun harus diselenggarakan;
2. Terbatasnya jumlah anggaran yang tersedia sehingga pencapaian target tidak maksimal padahal indeks satuan kegiatan sudah ditetapkan oleh instansi pusat;

3. Minus growth PNS di Kabupaten Tegal sebagai akibat moratorium pengadaan pegawai mengakibatkan kurangnya jumlah PNS baru dibandingkan dengan jumlah PNS yang pensiun setiap tahunnya, dan penyebaran pegawai belum semua dilakukan berdasarkan kebutuhan dan kompetensi pegawai;
4. Masih terdapat sejumlah PNS yang mendapatkan hukuman disiplin disebabkan oleh masih adanya PNS yang memiliki tingkat disiplin yang rendah antara lain disiplin menaati jam kerja, disiplin mempertanggungjawabkan keuangan APBD maupun pelanggaran disiplin peraturan perundangan yang lain;
5. Belum optimalnya pemberian *reward and punishment* terhadap prestasi kinerja PNS, antara lain tunjangan perbaikan penghasilan belum diberikan sesuai dengan beban kerja.

Adapun solusi atau langkah-langkah yang harus dilaksanakan di masa mendatang yang akan dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal untuk mengatasi hambatan dan kendala tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai target indikator kinerja yang telah ditetapkan antara lain :

- 1) Mengoptimalkan proses perencanaan APBD baik melalui mekanisme penetapan APBD maupun perubahan APBD, sehingga kegiatan-kegiatan yang bersifat nasional maupun memiliki dampak yang luas bagi peningkatan sumber daya aparatur dapat terlaksana;
- 2) Dengan adanya keterbatasan anggaran APBD Kabupaten Tegal secara umum, maka penyusunan skala prioritas kegiatan dan memaksimalkan ketersediaan sumber daya yang ada. Kegiatan yang bersifat rutin operasional, dan berkaitan dengan pencapaian indikator sasaran menjadi skala prioritas;
- 3) Pengoptimalan redistribusi pegawai pada masing-masing Perangkat Daerah, melalui pemetaan kompetensi individu pegawai. Adanya data mengenai kompetensi masing-masing individu akan lebih mempermudah dalam proses redistribusi pegawai dan mengurangi kesenjangan antar Perangkat Daerah;
- 4) Meningkatkan capaian peningkatan disiplin pegawai di Kabupaten Tegal salah satunya melalui penerapan absensi sidik jari yang di sinkronkan dengan pemberian tambahan penghasilan bagi PNS dan meningkatkan kegiatan pembinaan terhadap pegawai terutama oleh atasan langsungnya.
- 5) Memberikan tambahan penghasilan atau tunjangan kinerja berdasarkan beban kerja dan kelas jabatan pegawai.



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah(LKjIP) Tahun 2018 ini merupakan laporan pertanggungjawaban Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal dalam usaha mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan. Diharapkan saran serta masukan dari semua pihak guna perbaikan dan peningkatan kinerja dimasa yang akan datang.

Slawi, Januari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN TEGAL



**Drs. EPI BUDIYANTO, M.Pd**

*Pembina Utama Muda*

NIP. 19610614 19801 1 001





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

Alamat : Jalan Dr. Soetomo No. 1 Slawi 52418  
Telp. ( 0283 ) 491289 – 491116

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Drs. EDI BUDIYANTO, M.Pd.**

Jabatan : **Kepala Badan**

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **ENTHUS SUSMONO**

Jabatan : **Bupati Tegal**

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.



Slawi, Februari 2018  
Pihak Pertama,  
**Drs. EDI BUDIYANTO, M.Pd.**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 196106141980121001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN TEGAL

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1.	Tertindakannya sistem merit dalam pengelolaan SDM aparatur sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku	Jumlah terbitnya SK CPNS/tambahan pegawai	SK/orang	1400
		Tersusunnya buku formasi PNSD;	buku	10
		Jumlah terbitnya SK PNS;	SK	500
		Jumlah Pelaksanaan mutasi wilayah kerja	kali	2
		Jumlah pelaksanaan mutasi JFU	kali	2
		Pelaksanaan Alih Fungsi PNS	kali	2
		Dokumen evaluasi hasil diklat	dokumen	-
		Persentase jabatan struktural yang terisi	%	94
		Jumlah pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	orang	6
		Persentase jabatan kepala sekolah yang terisi	%	100
		Jumlah pejabat fungsional baru	orang	21
		Jumlah pegawai Tugas Belajar	orang	24
		Jumlah Peserta Ujian Dinas	orang	45
		Jumlah Peserta UKPPI	orang	150
		Jumlah terbitnya surat izin belajar	dokumen	200
		Jumlah terbitnya surat keterangan penggunaan gelar	dokumen	200
		2.	Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang aktual, akurat, dan siap saji sebagai bahan pengambilan kebijakan di bidang kepegawaian	Jenis output produk Simpeg
Terpeliharanya software dan hardware jaringan SIMPEG	paket			1
Jumlah kegiatan sinkronisasi database SIMPEG dengan database penggajian	kali			100
Aplikasi Arsip Pegawai Digital (e-Filing)	paket			-
Aplikasi Mutasi Pegawai (e-Mutasi)	paket			-
Aplikasi Pengelolaan Diklat (e-Diklat)	paket			-
Aplikasi Layanan data pegawai untuk pimpinan (e-Pimpinan)	paket			-
Aplikasi Layanan Penilaian Kinerja (e-SKP)	paket			-
Aplikasi Layanan Karis, Karsu, Karpeg dan Cuti Pegawai (e-Dokbin)	paket			-
Jumlah arsip kepegawaian yang dipelihara	arsip			11.000
Pengelolaan/pemeliharaan Aplikasi SAPK	bulan			12
3.	Tertindakannya pembinaan sikap mental pegawai dan terwujudnya penghargaan dan peningkatan kesejahteraan bagi PNS			Jumlah kasus kepegawaian yang ditangani
		Jumlah realisasi hukuman disiplin	kasus	22
		Jumlah CPNS yang disumpah menjadi PNS	orang	350
		Jumlah Pelaksanaan Sidak	kali	2
		Terbitnya ijin perceraian	SK	25
		Jumlah PNS yang mengikuti pembinaan pelestarian perkawinan	orang	25
		Jumlah pencetakan Kartu Identitas Pegawai	buah	1.500
		Realisasi pengusulan karpeg	kartu	350
		Realisasi pengusulan karis/karsu	kartu	55
		Realisasi pengusulan KPE	kartu	350
		Penatausahaan presensi	bulan	12
		Persentase rata-rata tingkat kehadiran PNS	%	
		Jumlah Laporan LHKPN	dokumen	38
		Jumlah PNS sakit menahun yang diperiksa kesehatannya	orang	8
		Jumlah terbitnya SK KP;	SK	1.500
		Jumlah terbitnya SK Pensiun	SK	500
		Jumlah terbitnya SPT KGB	SPT	750
		Jumlah peserta pembekalan bagi PNS Purna Tugas	orang	340
		Penerbitan Surat Perpanjangan Kontrak PTT	PTT	110
		Jumlah pelaksanaan pembinaan PTT	kali	1
		Jumlah penerima SLKS	orang	280
		Jumlah penghargaan yang diberikan kepada PNS Purna Tugas	buah	340
		Jumlah pejabat eselon II dan III yang diperiksa kesehatannya	orang	20
4.	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) dan tersedianya	Jumlah Pejabat yang mengikuti diklatpim II	orang	-
		Jumlah Pejabat yang mengikuti diklatpim III	orang	5
		Jumlah Pejabat yang mengikuti diklatpim IV	orang	35
		Jumlah Dokumen AKD;	dokumen	54



NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
		Prosentase Jumlah CPNS yang mengikuti diklat prajabatan.	%	100
		Jumlah peserta sosialisasi peraturan perundang-undangan	orang	100
		Jumlah penerbitan Majalah Kepegawaian	eksemplar	250
		Bertambahnya koleksi buku perpustakaan kantor.	buku	20
		Jumlah peserta rakor kepegawaian;	orang	130
		Penyelenggaraan pameran layanan kepegawaian	kali	1
			buku	-
5.	Terwujudnya pengendalian dan pengukuran kinerja kegiatan dari segi keluaran (output) dan hasil (outcome) dan meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran	Jumlah dokumen Renstra SKPD	buku	5
Jumlah dokumen LAKIP SKPD		buku	5	
Jumlah laporan keuangan SKPD		buku	4	
Pelaksanaan Pengendalian operasional kegiatan		kali	5	
Jumlah dokumen Renja SKPD		buku	5	
Jumlah dokumen RKA SKPD		buku	5	
Jumlah dokumen DPA SKPD		buku	1	
Jumlah pelaksanaan Forum SKPD		kali	-	
Terpenuhinya kendaraan dinas (sepeda motor)		unit	-	
Terpenuhinya perlengkapan gedung kantor		paket	1	
1) AC			4	
2) microphone			1	
Terpenuhinya kebutuhan mebeleur gedung kantor		unit	7	
1) meja kursi kantor			5	
5) almari arsip			2	
Terpenuhinya Peralatan dan Perlengkapan Kantor/kebutuhan komputer dan printer		unit	3	
1) Komputer			0	
2) Printer			5	
3) Laptop/Notebook			1	
4) LCD Proyektor dan layar			1	
Terpeliharanya gedung kantor		unit	1	
Terpeliharanya kendaraan dinas		unit	1	
Terpeliharanya perlengkapan gedung kantor (AC)		unit	18	
Terpeliharanya peralatan gedung kantor		unit	40	
Terpeliharanya mebeleur		unit	17	
Pembangunan Gedung Kantor		unit	1	
Terpenuhinya kebutuhan komunikasi, air, listrik dan internet		bulan	12	
Terpenuhinya kebutuhan alat tulis kantor dan benda pos		bulan	12	
Terpenuhinya kebutuhan barang cetakan dan penggandaan		bulan	12	
Terpenuhinya kebutuhan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor.		bulan	12	
Terpenuhinya kebutuhan peralatan dan perlengkapan kantor		bulan	12	
Tersedianya surat kabar dan majalah		bulan	12	
Terpenuhinya makanan dan minuman		bulan	11	
Terpenuhinya perjalanan dinas luar daerah	bulan	12		



NO	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp 389.500.000	Anggaran APBD 100%
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp 682.500.000	Anggaran APBD 100%
3	Program peningkatan disiplin aparatur	Rp 530.000.000	Anggaran APBD 100%
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp 535.000.000	Anggaran APBD 100%
5	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Rp 65.000.000	Anggaran APBD 100%
6	Program pengembangan data/informasi	Rp 20.000.000	Anggaran APBD 100%
7	Program Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi	Rp 15.000.000	Anggaran APBD 100%
8	Program Pendidikan Kedinasan	Rp 1.500.000.000	Anggaran APBD 100%
9	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp 1.745.000.000	Anggaran APBD 100%
10	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	Rp 2.656.000.000	Anggaran APBD 100%
<b>JUMLAH</b>		<b>Rp 8.138.000.000</b>	

