



RENCANA STRATEGIS

TAHUN 2019 - 2024

**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 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 Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 telah diundangkan dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024;
 - b. bahwa berdasarkan Pasal 272 ayat (1) dan Pasal 273 ayat (1) 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, Perangkat Daerah menyusun rencana strategis dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan ditetapkan dengan Perkada;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati Tegal tentang Penetapan 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 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
3. 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);
4. 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);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
7. 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 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 145, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4406);
9. 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);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
12. 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;
13. 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);

14. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Provinsi Jawa Tengah (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2006 Nomor 8 Seri E Nomor 1);
15. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2008 Nomor 3 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 9);
16. 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);
17. 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);
18. 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);
19. 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);
20. 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);

21. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019 -2024 (Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2014 Nomor 3).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TEGAL TAHUN 2019-2024

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tegal;
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai Unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah yang Memimpin Pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Daerah Otonom;
3. Bupati adalah Bupati Tegal;
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal;
5. Urusan Pemerintahan Wajib adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh semua Daerah;
6. Urusan Pemerintahan Pilihan adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh Daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki Daerah;
7. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Tegal yang selanjutnya disebut RPJPD adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode selama 20 (dua puluh) tahun terhitung sejak 2005 sampai dengan tahun 2025;
8. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal yang selanjutnya disebut RPJMD adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode selama 5 (lima) tahun terhitung sejak 2019 sampai dengan tahun 2024;
9. Rencana Strategis Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2019 sampai dengan tahun 2024;

10. Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang selanjutnya disebut RKPD adalah dokumen perencanaan untuk periode 1 (satu) tahun;
11. Rencana Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Renja Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 1 (satu) tahun;
12. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur;
13. Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah atau masyarakat, yang dikoordinasikan oleh Pemerintah Daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan pembangunan Daerah;
14. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau lebih unit kerja pada Perangkat Daerah sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa;
15. Sasaran (target) adalah hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan;
16. Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan kegiatan dalam satu program; dan
17. Keluaran (output) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.

BAB II

RENSTRA PERANGKAT DAERAH

Pasal 2

Renstra Perangkat Daerah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan Tahun 2019-2024 dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan wajib dan/atau urusan pemerintahan pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah.

Pasal 3

Renstra Perangkat Daerah menjadi Pedoman penyusunan Renja Perangkat Daerah dan Bahan penyusunan rancangan RKPD.

Pasal 4

- (1) Renstra Perangkat Daerah dijabarkan dalam Renja Perangkat Daerah yang memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan 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.

Pasal 5

- (1) Renstra Perangkat Daerah terdiri atas Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Tegal di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal sebagai berikut:
 - a. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
 - b. Dinas Kesehatan;
 - c. RSUD dr. Soeselo;
 - d. RSUD Suradadi;
 - e. Dinas Pekerjaan Umum;
 - f. Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Tata Ruang dan Pertanahan;
 - g. Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat;
 - h. Satuan Polisi Pamong Praja;
 - i. Dinas Sosial;
 - j. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
 - k. Dinas Lingkungan Hidup;
 - l. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - m. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
 - n. Dinas Perhubungan;
 - o. Dinas Komunikasi dan Informatika;
 - p. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 - q. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan;

- r. Dinas Kelautan, Perikanan dan Peternakan;
- s. Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olah Raga;
- t. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan;
- u. Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah;
- v. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja;
- w. Sekretariat Daerah;
- x. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
- y. Kecamatan Adiwerna;
- z. Kecamatan Balapulang;
- aa. Kecamatan Bojong;
- bb. Kecamatan Bumijawa;
- cc. Kecamatan Dukuhturi;
- dd. Kecamatan Dukuhwaru;
- ee. Kecamatan Jatinegara;
- ff. Kecamatan Kedungbanteng;
- gg. Kecamatan Kramat;
- hh. Kecamatan Lebaksiu;
- ii. Kecamatan Margasari;
- jj. Kecamatan Pagerbarang;
- kk. Kecamatan Pangkah;
- ll. Kecamatan Slawi;
- mm. Kecamatan Suradadi;
- nn. Kecamatan Tarub;
- oo. Kecamatan Talang;
- pp. Kecamatan Warureja;
- qq. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
- rr. Inspektorat;
- ss. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan;
- tt. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- uu. Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah; dan
- vv. **Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah.**

(2) Renstra Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Dalam hal pelaksanaan Renstra Perangkat Daerah terjadi perubahan capaian sasaran tahunan tetapi tidak mengubah target pencapaian sasaran akhir pembangunan jangka menengah dan perubahan pagu indikatif Perangkat Daerah, maka perubahan tersebut dilakukan dalam Renja Perangkat Daerah.

Pasal 7

- (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, indikator program dan pendanaan indikatif dalam RPJMD.

Pasal 8

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 5 Agustus 2019

BUPATI TEGAL,

UMI AZIZAH



Diundangkan di Slawi

pada tanggal 5 Agustus 2019

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TEGAL,

WIDODO JOKO MULYONO

BERITA DAERAH KABUPATEN TEGAL TAHUN 2019 NOMOR 37

KATA PENGANTAR

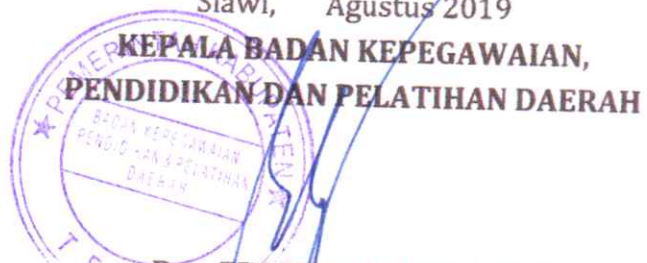
Puji syukur atas karunia dan Ridha-Nya dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKD) Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 dapat diselesaikan dengan baik. Dokumen Renstra merupakan rencana lima tahun ke depan yang disusun dengan mempertimbangkan berbagai keadaan, terutama menyangkut keunggulan, kelemahan, peluang dan tantangan.

Dokumen Renstra ini diharapkan dapat diandalkan sebagai pedoman dan arahan dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang telah ditetapkan. Dengan disusunnya Renstra BKD Tahun 2019-2024 ini, maka BKD Kabupaten Tegal mempunyai acuan umum tentang arah pembangunan ke depan. Arah ini tentu saja masih harus dirinci dan dijabarkan lebih lanjut menjadi rencana kerja tahunan, agar skala prioritas setiap kegiatan dan program BKD dapat direalisasikan.

Dokumen Renstra yang telah disusun ini tak banyak artinya tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan program dan kegiatan yang tuntas. Harapan kami, Dokumen Renstra ini dapat dijadikan skenario pembelajaran jangka menengah dan sekaligus sebagai acuan rencana kerja tahunan bagi kita semua.

Akhirnya, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan Renja BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 ini. Semoga Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa memberkati setiap usaha kita untuk menciptakan masa depan yang lebih baik.

Slawi, Agustus 2019



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	2
1.3. Maksud dan Tujuan	4
1.4. Sistematika Penulisan	5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN TEGAL	7
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKD Kabupaten Tegal	7
2.2. Sumber Daya BKD Kabupaten Tegal	11
2.3. Kinerja Pelayanan BKD Kabupaten Tegal	15
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BKD Kabupaten Tegal	24
BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BKD KABUPATEN TEGAL	26
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BKD Kabupaten Tegal	26
3.2. Telaahan, Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	28
3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah	33
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)	38
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis	38

BAB IV	TUJUAN DAN SASARAN	40
	4.1. Tujuan Jangka Menengah BKD Kabupaten Tegal.....	40
	4.2. Sasaran Jangka Menengah BKD Kabupaten Tegal	41
BAB V	STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	44
BAB VI	RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN	46
BAB VII	INDIKATOR KINERJA BKD KABUPATEN TEGAL YANG MENGACU	
	TUJUAN DAN SASARAN RPJMD	58
	7.1. Indikator Kinerja BKD yang Mengacu Tujuan dan Sasaran RPJMD	58
	7.2. Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal	59
BAB VIII	PENUTUP	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional bahwa Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah 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, dan program Perangkat Daerah, lintas Perangkat Daerah, dan program kewilayahan disertai dengan rencana-rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif. Berkenaan dalam tenggat penyusunannya, maka Sebagaimana diatur dalam Pasal 264 ayat (4) Undang-undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa “Perda tentang RPJMD ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan setelah kepala daerah terpilih dilantik”.

Mempertimbangkan landasan normatif sebagaimana dijelaskan di atas maka dalam rangka mewujudkan keselarasan perencanaan pembangunan daerah sebagai kesinambungan proses politik daerah yang digelar secara serentak pada pemilihan kepala daerah pada tahun 2018 dan pelantikan kepala daerah terpilih pada 8 Januari 2019 maka disusunlah Rencana Pembangunan Jangka menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Gresik Tahun 2019-2024. Rencana jangka menengah sebagaimana dimaksud merupakan penjabaran secara strategik terhadap visi-misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan, dan strategi, serta program prioritas pembangunan yang akan dilaksanakan selama masa bhakti 2019-2024. Dan setelah RPJMD Kabupaten Tegal disusun selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelahnya harus ditetapkan Rencana Strategis Perangkat Daerah.

Mengingat RPJMD Kabupaten Tegal Periode Tahun 2019-2024 telah ditetapkan pada tanggal 5 Juli 2019 melalui Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2019-2024 maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah diwajibkan untuk menyusun Rencana Strategis Perangkat Daerah.

Renstra adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Dokumen renstra BKD Tahun 2019-2024 disusun sesuai dengan tugas dan fungsi BKD Kabupaten Tegal serta berpedoman

pada RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024. Proses penyusunan Renstra BKD Tahun 2019-2024 didasarkan pada kebutuhan dan penjaringan aspirasi melalui Forum Perangkat Daerah yang melibatkan pegawai di lingkungan BKD serta stakeholders terkait. Dokumen Renstra ini dihasilkan melalui suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dengan cara yang sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses tersebut telah menghasilkan Renstra yang memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan serta program dan kegiatan pokok yang akan dilaksanakan sampai dengan Tahun 2024.

Dokumen Renstra ini tidak terlepas dari rangkaian sistem perencanaan pembangunan yang dilaksanakan Pemerintah Kabupaten Tegal baik RPJMD Tahun 2019-2024, RPJPD Tahun 2005-2025 maupun Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 menekankan perlunya koordinasi Perencanaan Pembangunan, baik Pembangunan Nasional, Pembangunan Daerah maupun antar Daerah sehingga akan dicapai keselarasan dan keharmonisan dalam sistem perencanaan pembangunan yang terintegrasi.

Dokumen Renstra ini merupakan rencana pembangunan jangka menengah BKD yang dalam pelaksanaannya akan dijabarkan dan menjadi acuan penyusunan Rencana Kerja BKD yang akan disusun setiap tahun sebagai Rencana Pembangunan Tahunan Perangkat Daerah.

Berkaitan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistim AKIP) yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, Renstra ini merupakan langkah awal untuk melaksanakan mandat yang diemban sebagaimana ketentuan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Struktur Perangkat Daerah, dan sekaligus langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana ketentuan 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.

1.2 LANDASAN HUKUM

Landasan hukum penyusunan Resntra BKD Tahun 2019-2024 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
4. 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;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
10. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 2010, tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
12. 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;
13. 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;
14. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah 2005-2025;
15. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah 2018-2023;

16. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 1 Tahun 2009 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Tegal Tahun 2005-2025;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 10 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tegal Tahun 2012-2032;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Daerah.
20. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal;
21. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024;
22. Peraturan Bupati Tegal Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Tegal.

1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Renstra BBKD Tahun 2019-2024 dimaksudkan agar BKD mampu menjawab tuntutan lingkungan strategis lokal, regional, nasional dan global sehingga disamping tetap berada dalam tatanan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, juga mampu eksis dan berkembang dalam rangka meningkatkan kinerja profesionalnya.

Tujuan disusunnya Renstra BKD Tahun 2019-2024 adalah untuk :

1. Menjabarkan arahan RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 ke dalam rencana instansional;
2. Menjabarkan visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal 2019-2024 ke dalam tujuan, sasaran dan program kerja operasional;
3. Menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai acuan 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 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 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 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 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 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 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 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang kemudian ditindaklanjuti dengan terbitnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Keputusan Presiden RI Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.

Dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Tegal, dengan mencermati besarnya kewenangan di bidang kepegawaian dan Pendidikan dan Pelatihan yang diserahkan kepada daerah dan banyaknya jumlah pegawai Pemerintah Kabupaten Tegal yang dinilai merupakan kekuatan potensial yang harus diberdayakan secara optimal, maka dipandang perlu adanya wadah yang memadai yang mampu mengelola potensi sumberdaya aparatur tersebut secara efektif dan efisien. Berpijak dari beberapa pertimbangan tersebut maka dibentuklah BKD Kabupaten Tegal yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Perda) 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 dan yang terakhir melalui Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal sebagai tindak lanjut terhadap ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal merupakan perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian dan fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan. Peraturan Bupati Tegal Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Tegal, kewenangan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

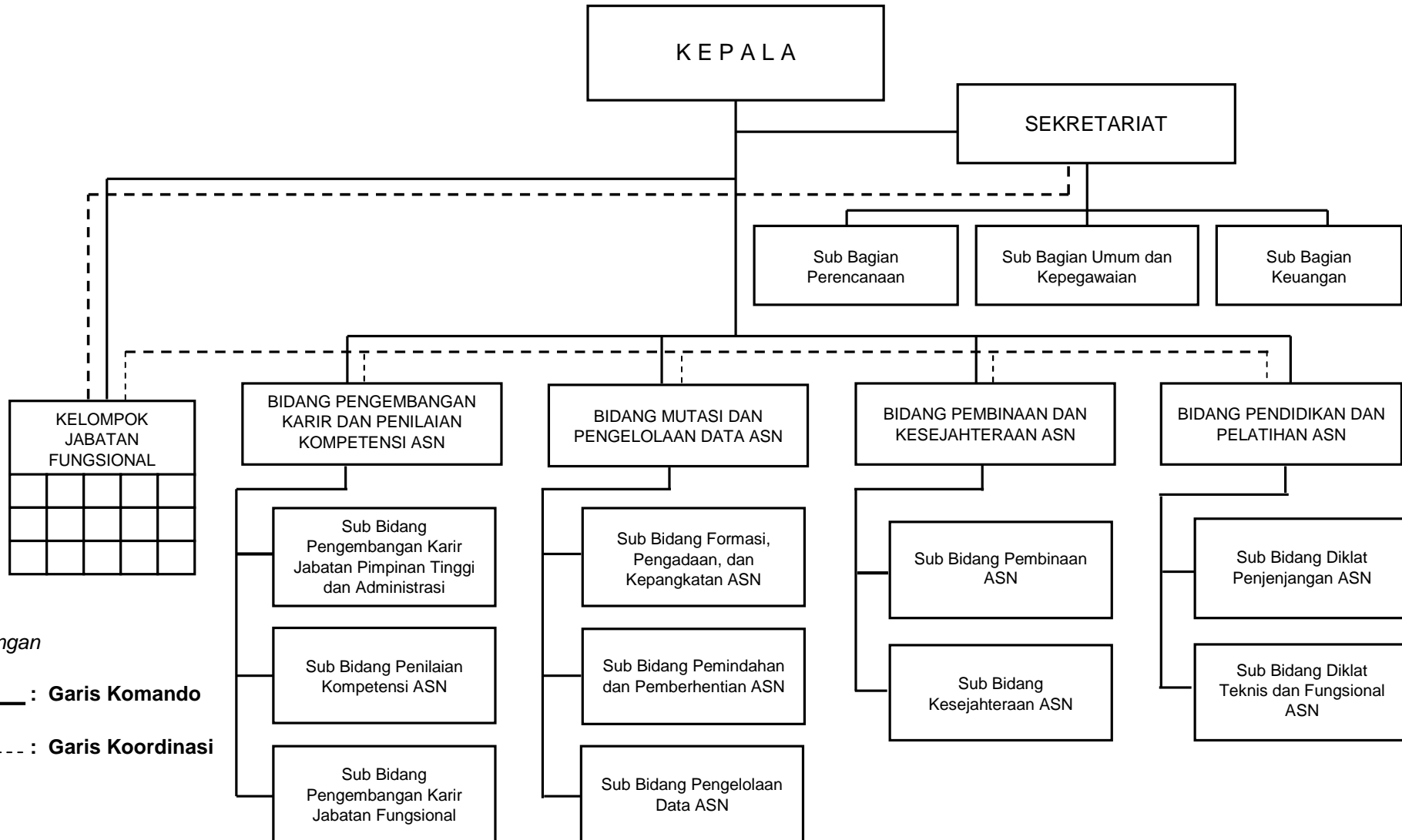
Tegal dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan umum di bidang kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis pengembangan karir dan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara;
2. Perumusan bahan penataan Jabatan Pimpinan Tinggi Administrator, Pengawas dan Pelaksana;
3. Perumusan bahan pembinaan dan penataan Jabatan Fungsional;
4. Perumusan bahan perencanaan dan pelaksanaan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara;
5. Perumusan bahan evaluasi kinerja Pejabat Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Pelaksana;
6. Perumusan kebijakan teknis Bidang Mutasi dan Pengelolaan Data Aparatur Sipil Negara;
7. Perumusan bahan pertimbangan teknis penghitungan kebutuhan dan pengadaan Aparatus Sipil Negara;
8. Perumusan bahan pertimbangan teknis pemindahan dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara;
9. Perumusan bahan pertimbangan teknis layanan kepegawaian;
10. Perumusan bahan pertimbangan teknis pengelolaan data Aparatus Sipil Negara;
11. Perumusan kebijakan teknis Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatus Sipil Negara;
12. Perumusan bahan pertimbangan pembinaan dan penegakkan disiplin Aparatus Sipil Negara;
13. Perumusan bahan pertimbangan pelayanan administrasi kedudukan hukum Aparatus Sipil Negara;
14. Perumusan bahan pertimbangan kesejahteraan Aparatus Sipil Negara;
15. Perumusan bahan pertimbangan pemberian penghargaan dan tanda jasa Aparatur Sipil Negara;
16. Perumusan bahan pertimbangan pemberian cuti Aparatur Sipil Negara;
17. Perumusan kebijakan teknis Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara;
18. Pengoordinasian pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV;
19. Pengoordinasian pelaksanaan Diklat Prajabatan Golongan I, II dan III;
20. Pengendalian pelayanan administrasi izin belajar dan surat keterangan penggunaan gelar;
21. Pengendalian pengembangan Pegawai Negeri Sipil melalui program tugas belajar;

22. Pengendalian pelayanan administrasi pendidikan ikatan dinas;
23. Perumusan bahan analisis kebutuhan Diklat Teknis dan Fungsional;
24. Pengekoordinasian pelaksanaan Diklat Teknis dan Fungsional;
25. Pengevaluasian Pasca Diklat Teknis dan Fungsional;
26. Pengekoordinasian Fasilitasi Diklat Fungsional;
27. Pengekoordinasian kegiatan bimbingan teknis;
28. Pengekoordinasian fasilitasi Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (UKPPI);
29. Pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian;
30. Menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan manajemen Aparatur Sipil Negara;
31. Menyelenggarakan kesekretariatan/ketatausahaan Badan.

Adapun struktur organisasi BKD Kabupaten Tegal berdasarkan Perda Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Struktur Organisasi BKD Kabupaten Tegal



Keterangan

———— : **Garis Komando**

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

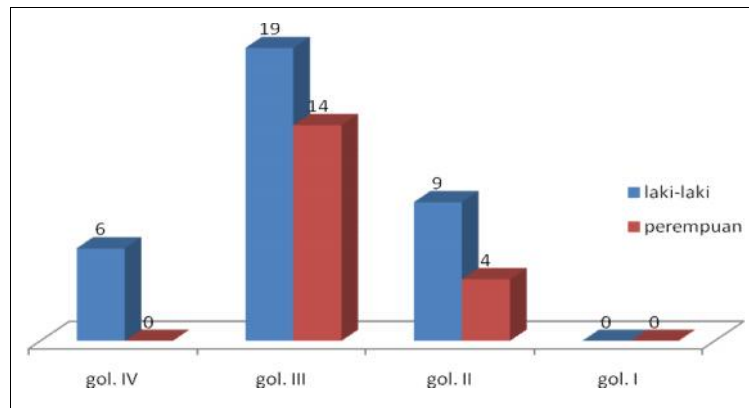
2.2. SUMBER DAYA BKD KABUPATEN TEGAL

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 mendayagunakannya 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

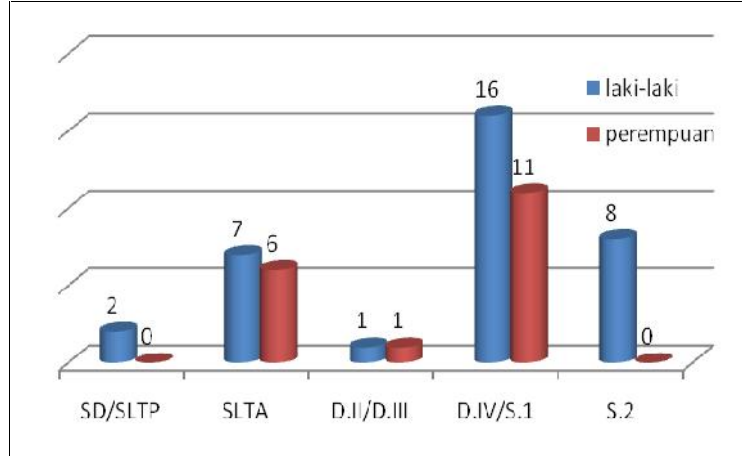
Jumlah PNS BKD Kabupaten Tegal Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin



Dari gambar diatas dijelaskan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, dan jumlah PNS golongan III merupakan jumlah yang paling banyak dibandingkan dengan golongan I, II dan IV. Dari segi kuantitas, jumlah pegawai BKD sebanyak 52 yang terdiri dari 18 pejabat struktural, 5 pejabat fungsional dan 29 fungsional umum belum dapat dikatakan memadai jika dibandingkan dengan volume pekerjaan pengelola kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal yang pada Akhir tahun 2018 berjumlah 9.708 orang.

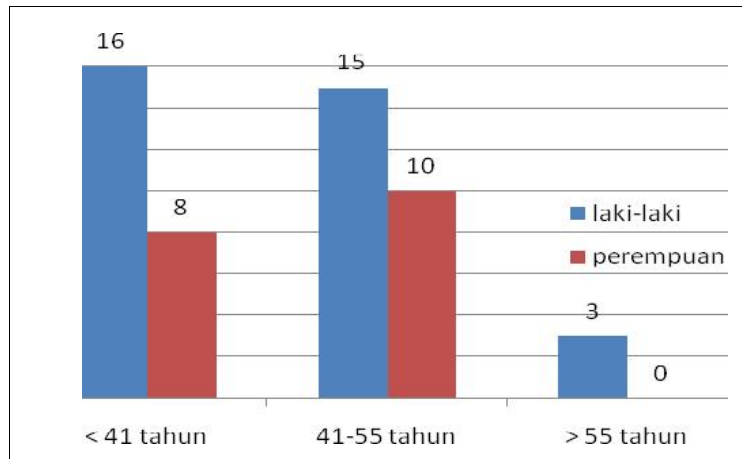
Dari segi kualitas, SDM di BKD Kabupaten Tegal masih perlu ditingkatkan sehingga bisa menjadi sumber kekuatan yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD Kabupaten Tegal sebagai pengelola kepegawaian

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



Berdasarkan gambar 2.2. diperoleh gambaran bahwa tingkat pendidikan terendah adalah SLTP dan tertinggi adalah pasca sarjana (S.2), dan sebagian besar pegawai berpendidikan S.1 dan S.2 (67,31%).

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



Berdasarkan gambar 2.3, diperoleh penjelasan bahwa rata-rata pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Daerah berusia antara 41-55 tahun dan yang mendekati masa pensiun berjumlah 3 orang.

b. Asset/Modal

BKD Kabupaten Tegal sejak terbentuk tahun 2001 hingga saat ini masih berkantor di Jl. Dr. Soetomo Nomor 1 Slawi (komplek Kantor Bupati Tegal), sedangkan asset-asset yang masih dikelola dan tercatat sampai dengan akhir tahun 2018 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Inventarisasi Asset BKD Kabupaten Tegal
Keadaan 31 Desember 2018

ASET TETAP		5.173.660.640,-
Peralatan dan mesin	Alat-alat besar	43.950.000,-
	Alat-alat angkutan	1.108.166.000,-
	Alat kantor dan rumah tangga	3.185.258.004,-
	Alat studio dan alat komunikasi	97.169.686,-
	Alat-alat kedokteran	-
Gedung dan Bangunan	Bangunan Gedung	407.619.500,-
	Monument	-
Jalan, Irigasi, Jaringan	Jalan dan jembatan	-
	Bangunan air/irigasi	-
	Instalasi	131.400.000,-
	Jaringan	159.156.000,-
Aset Tetap Lainnya	Buku dan perpustakaan	40.941.450,-
	Barang bercorak kebudayaan	-
	Hewan, ternak dan tanaman	-

Nilai aset tetap BKD sampai dengan akhir tahun 2018 adalah sejumlah Rp 5.173.660.640,- (lima milyar seratus tujuh puluh tiga juta enam ratus enam puluh empat puluh 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 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 meliputi ruang, peralatan kerja, sarana transportasi dan telekomunikasi. Kondisi yang tersedia cukup memadai namun masih perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan kinerja

Tabel 2.2

**Prasarana dan Sarana BKD Kabupaten Tegal
Keadaan 31 Desember 2018**

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	Sound System	2	Unit
11	Filing Cabinet	18	Unit
12	LAN (lokal net working)	1	Paket
13	Kendaraan roda 4	6	Unit
14	Kendaraan roda 2	13	Unit
15	Meja + kursi pegawai	52	Set
16	Meja rapat/ruang pertemuan	32	Unit
17	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 2.3. dibawah ini.

Tabel 2.3

Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Kabupaten Tegal

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target SPM	Target IKK	Target Indikator or lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke- (%)				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	jumlah pejabat struktural yang dinilai kompetensinya				15	6	6	30	6	11	6	44	329	222	73.3	100.0	733.3	1096.7	3700.0
2	jumlah pejabat fungsional baru				326	260	260	260	260	6	34	85	131	2	1.8	13.1	32.7	50.4	0.8
3	jumlah jabatan fungsional baru (non guru dan kesehatan)				5	12	21	32	43	5	12	46	61	2	100.0	100.0	219.1	190.6	4.7
4	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya				1.67	0.69	0.72	3.71	0.74	1.23	0.69	5.26	40.67	27.44	73.3	100.0	733.3	1096.7	3700.0
5	persentase jabatan struktural terisi				92.00	94.00	94.00	94.00	94.00	92.00	93.00	93.78	84.62	94.00	100.0	98.9	99.8	90.0	100.0
6	Persentase PNS yang dinilai kompetensinya				0.13	0.06	0.06	0.31	0.06	0.10	0.06	0.00	0.00	0.00	73.3	100.0	0.0	0.0	0.0
7	jumlah CPNS				300	300	300	300	300	374	0	252	0	277	124.7	0.0	84.0	0.0	92.3
8	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun				0.00	75.00	12.50	12.50	0.00	0.00	75.00	0.00	25.00	12.50	100.0	100.0	0.0	200.0	200.0
9	Persentase SIM layanan kepegawaian terbangun				0.00	75.00	12.50	12.50	0.00	0.00	75.00	0.00	25.00	12.50	100.0	100.0	0.0	200.0	200.0
10	persentase penambahan pegawai dibanding PNS pensiun				31.58	-0.33	-12.28	-23.86	-13.54	64.04	-100.0	-26.3	-100.0	-20.17	202.8	30100.0	214.3	419.2	149.0
11	jumlah kasus kepegawaian				50	48	45	43	40	46	48	26	41		92.0	100.0	57.8	95.4	0.0
12	jumlah PNS mendapatkan yang mendapat hukuman disiplin				23	22	22	21	20	26	22	21	52	20	113.0	100.0	95.5	247.6	100.0
13	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin				0.20	0.21	0.21	0.21	0.20	0.23	0.21	0.20	0.53	0.20	87.0	100.0	104.6	-47.6	100.0

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target SPM	Target IKK	Target Indikator or lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke- (%)				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
14	Persentase kasus kepegawaian tertangani				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15	Persentase PNS mendapatkan hukuman disiplin				0.20	0.21	0.21	0.21	0.20	0.23	0.21	0.20	0.53	0.20	87.0	100.0	104.6	-47.6	100.0
16	jumlah peserta diklat kepemimpinan				40	40	40	40	40	24	32	51	37	6	60.0	80.0	127.50	92.5	15.0
17	Persentase CPNS mengikuti Diklat Prajabatan				100	100	100	100	100	100	100	0	100	100	100.0	100.0	0.00	100.0	100.0
18	jumlah peserta diklat teknis				50	55	60	65	70	223	324	62	79	90	446.0	589.1	103.33	121.5	128.6
19	jumlah peserta diklat fungsional				20	25	30	35	40	28	50	172	32	54	140.0	200.0	573.33	91.4	135.0
20	jumlah peserta tugas belajar				24	24	24	21	24	27	24	5	5	0	112.5	100.0	20.83	23.8	0.0
21	Persentase pejabat struktural yang mengikuti Diklatpim				4.46	4.62	4.78	4.94	4.94	2.68	3.70	6.09	4.57	0.74	60.0	80.0	127.50	92.5	15.0
22	Persentase JPT, Administrator, dan pengawas yang mengikuti Diklatpim				4.46	4.62	4.78	4.94	4.94	2.68	3.70	6.09	4.57	0.74	60.0	80.0	127.50	92.5	15.0
23	Persentase PNS mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional				0.61	0.76	0.87	1.02	1.12	2.17	3.55	2.27	1.13	1.47	358.6	467.5	260.00	111.0	130.9

Keterangan :

Indikator yang mengacu indikator RPJMD
Indikator Sasaran
Indikator Program

kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal pada tahun 2014-2018 telah tercapai untuk semua indikator sasaran, dan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan antara lain :

1. Memiliki sumber daya manusia yang kompetens;
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 2.4. 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 2.4
Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Kabupaten Tegal

no.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2014)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	1 (2014)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	1 (2014)	2 (2015)	3 (2016)	4 (2017)	2 (2018)	anggaran	realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
		5,679,963	5,978,800	6,871,681	7,373,013	7,877,306	4,853,632	5,427,639	6,075,232	6,703,838	6,451,224	85.45	90.78	88.41	90.92	81.90		
1	Program Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi	10,000	10,000	10,200	10,200	15,000	0	10,000	10,196	10,200	15,000	0	100.00	99.96	100.00	100.00	11,080	9,079
1	Penyelenggaraan pameran investasi	10,000	10,000	10,200	10,200	15,000	0	10,000	10,196	10,200	15,000	0	100.00	99.96	100.00	100.00	11,080	9,079
2	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	288,500	315,000	361,030	393,330	429,500	267,700	285,387	326,900	368,583	389,381	92.79	90.60	90.55	93.71	90.66	357,472	327,590
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	117,000	132,000	120,000	130,000	125,000	103,812	113,125	97,917	106,606	107,459	88.73	85.70	81.60	82.00	85.97	124,800	105,784
3	Penyediaan alat tulis kantor	50,000	50,000	50,000	50,000	52,500	44,372	41,782	48,985	49,873	51,629	88.74	83.56	97.97	99.75	98.34	50,500	47,328
4	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	30,000	30,000	35,830	35,830	45,000	29,827	29,342	35,819	35,558	41,473	99.42	97.81	99.97	99.24	92.16	35,332	34,404
5	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	5,500	7,000	5,500	8,500	10,000	5,498	6,999	5,499	8,499	9,973	99.96	99.99	99.97	99.99	99.73	7,300	7,294
6	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	10,000	10,000	10,000	10,000	15,000	9,986	9,932	9,891	10,000	14,973	99.86	99.32	98.91	100.00	99.82	11,000	10,956
7	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	10,000	10,000	10,000	10,000	12,000	9,980	10,000	10,000	9,995	11,996	99.80	100.00	100.00	99.95	99.97	10,400	10,394
8	Penyediaan makanan dan minuman	16,000	26,000	29,700	29,000	35,000	15,991	25,996	29,697	28,052	32,815	99.95	99.98	99.99	96.73	93.76	27,140	26,510
9	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	50,000	50,000	100,000	120,000	135,000	48,234	48,210	89,093	120,000	119,063	96.47	96.42	89.09	100.00	88.19	91,000	84,920
3	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	917,450	538,146	626,930	470,500	537,921	884,693	499,878	561,041	440,534	507,626	96.43	92.89	89.49	93.63	94.37	618,189	578,754
10	pengadaan kendaraan dinas/operasional	190,000		40,000		-	182,778		34,300	-	-	96.20		85.75			46,000	43,416
11	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	86,050				30,000	79,513		-		29,992	92.40				99.97	23,210	21,901
12	Pengadaan mebeleur	44,000		10,000	20,000		43,638	-	10,000	19,780	-	99.18		100.00	98.90		14,800	14,684
13	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	-				15,421	-				15,420					99.99	3,084	3,084
14	Pengadaan komputer dan printer	123,400	280,646				122,295	268,354	-			99.10	95.62				80,809	78,130
15	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	100,000	50,000	61,930	90,000	100,000	95,815	49,600	60,985	88,752	99,500	95.82	99.20	98.47	98.61	99.50	80,386	78,930
16	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	141,500	170,000	180,000	185,000	195,000	138,381	145,303	163,675	160,630	168,843	97.80	85.47	90.93	86.83	86.59	174,300	155,366
17	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	5,000	5,000	15,000	15,000	15,000	5,000	5,000	15,000	15,000	14,835	100.00	100.00	100.00	100.00	98.90	11,000	10,967

no.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2014)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	1 (2014)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	1 (2014)	2 (2015)	3 (2016)	4 (2017)	2 (2018)	anggaran	realisasi
18	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	12,500	12,500	15,000	20,000	20,000	12,500	12,390	14,980	20,000	19,996	100.00	99.12	99.87	100.00	99.98	16,000	15,973
19	Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	5,000	5,000	5,000	5,000	7,500	5,000	5,000	5,000	4,996	6,700	100.00	100.00	100.00	99.91	89.33	5,500	5,339
20	Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor/Pembangunan Gedung Kantor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Pemeliharaan rutin/berkala arsip kepegawaian	10,000	15,000	15,000	15,000	55,000	9,992	14,230	15,000	14,542	54,318	99.92	94.87	100.00	96.95	98.76	22,000	21,616
22	Pemeliharaan rutin/berkala Jaringan SIMPEG	-	-	5,000	5,000	100,000	-	-	5,000	4,690	98,022	-	-	100.00	93.80	98.02	22,000	21,542
23	Pengadaan Aplikasi Layanan terintegrasi	-	-	280,000	-	-	-	-	237,102	-	-	-	-	84.68	-	-	56,000	47,420
24	DED Perluasan Gedung Kantor	-	-	-	60,000	-	-	-	-	59,048	-	-	-	98.41	-	-	12,000	11,810
25	Pengadaan software, jaringan telepon dan Anjungan informasi kepegawaian	200,000	-	-	-	-	189,781	-	-	-	-	94.89	-	-	-	-	40,000	37,956
26	Pengelolaan Aplikasi Layanan Terintegrasi (e-Informasi)	-	-	-	55,500	-	-	-	53,097	-	-	-	-	95.67	-	-	11,100	10,619
																	-	-
4	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	100,000	62,790	1,502,677	412,951	527,110	92,509	55,381	1,143,304	407,611	511,026	92.51	88.20	76.08	98.71	96.95	521,106	441,966
27	Pengadaan kartu identitas pegawai	100,000	50,000	40,000	40,000	50,000	92,509	44,586	38,067	38,462	48,574	92.51	89.17	95.17	96.16	97.15	56,000	52,439
28	Pengelolaan Administrasi pengusulan Karpeg, Karis/Karsu dan KPE	-	5,000	20,601	24,101	30,000	-	4,715	20,479	21,856	18,676	-	94.30	99.41	90.68	62.25	15,940	13,145
29	Pengelolaan administrasi presensi sidik jari	-	7,790	137,737	-	-	-	6,080	116,432	-	-	-	78.05	84.53	-	-	29,105	24,502
30	Pengelolaan presensi pegawai	-	-	-	348,850	447,110	-	-	-	347,294	443,776	-	-	-	99.55	99.25	159,192	158,214
31	Pengadaan alat presensi pegawai	-	-	1,304,339	-	-	-	-	968,327	-	-	-	-	74.24	-	-	260,868	193,665
																	-	-
5	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	417,500	1,916,898	1,152,708	1,162,720	1,936,751	299,460	1,875,534	1,136,391	1,102,128	1,100,562	71.73	97.84	98.58	94.79	56.83	1,317,315	1,102,815
32	Pendidikan dan pelatihan formal	130,000	500,000	100,000	100,000	51,310	117,175	466,474	99,925	98,687	50,329	90.13	93.29	99.93	98.69	98.09	176,262	166,518
33	Sosialisasi peraturan perundang-undangan	58,000	30,000	30,000	50,000	60,000	53,811	29,401	30,000	49,066	37,445	92.78	98.00	100.00	98.13	62.41	45,600	39,945
34	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS daerah	10,000	1,276,898	2,188	-	1,650,000	9,678	1,273,392	2,188	-	845,595	96.78	99.73	99.98	-	51.25	587,817	426,170
35	Penyelenggaraan/pengiriman Diklat Teknis PNS Daerah	-	-	-	50,000	62,991	-	-	-	-	60,741	-	-	-	96.43	-	22,598	12,148
36	Penyelenggaraan/pengiriman Diklat Fungsional PNS Daerah	-	-	930,520	822,720	77,450	-	-	918,348	820,965	72,716	-	-	98.69	99.79	93.89	366,138	362,406
37	Penerbitan majalah kepegawaian	25,000	25,000	25,000	25,000	-	25,000	22,935	25,000	24,437	-	100.00	91.74	100.00	97.75	-	20,000	19,474
38	Pengadaan buku bacaan dan peraturan perundang-undangan	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	4,996	5,000	4,736	100.00	100.00	99.92	100.00	94.72	5,000	4,946
39	Rapat Koordinasi Kepegawaian	30,000	30,000	30,000	30,000	-	29,970	29,976	28,310	27,146	-	99.90	99.92	94.37	90.49	-	24,000	23,080

no.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2014)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	1 (2014)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	1 (2014)	2 (2015)	3 (2016)	4 (2017)	2 (2018)	anggaran	realisasi
40	Pemeriksaan Kesehatan Aparatur Pemerintah	59,500	50,000	30,000	30,000	30,000	58,826	48,356	27,625	27,573	28,999	98.87	96.71	92.08	91.91	96.66	39,900	38,276
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
43	penyusunan roadmap kepegawaian	100,000					-										20,000	-
																	-	-
6	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	43,900	45,400	69,340	57,468	71,000	43,285	45,400	69,340	57,299	56,257	98.60	100.00	100.00	99.71	79.23	57,422	54,316
44	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD		10,000	10,000	10,000	20,000		10,000	10,000	9,832	5,257		100.00	100.00	98.32	26.29	10,000	7,018
45	Penatausahaan dan pelaporan administrasi keuangan SKPD	33,900	20,400	15,000	47,468	51,000	33,285	20,400	15,000	47,467	51,000	98.19	100.00	100.00	100.00	100.00	33,554	33,430
46	Penatausahaan administrasi pengelolaan barang milik daerah		15,000	44,340				15,000	44,340				100.00	100.00			11,868	11,868
47	Penyusunan Renja dan Lakip SKPD	10,000					10,000											
7	Program perencanaan Pembangunan Daerah	5,000	-	-	10,000	-	5,000	-	-	9,284	-	100.00					3,000	2,857
48	Renstra/Review Renstra SKPD	5,000			10,000		5,000			9,284		100.00			92.84		3,000	2,857
																	-	-
8	Program pengembangan data/informasi	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	19,498	20,000	18,748	19,395	100.00	97.49	100.00	93.74	96.98	20,000	19,528
49	Penyusunan Data dan Informasi Perencanaan	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	19,498	20,000	18,748	19,395	100.00	97.49	100.00	93.74	96.98	20,000	19,528
9	Program pendidikan kedinasan	1,523,000	923,050	1,000,000	1,512,095	1,258,282	1,522,794	703,249	997,348	1,511,302	1,234,707	99.99	76.19	99.73	99.95	98.13	1,243,285	1,193,880
50	Pendidikan penjenjangan struktural	1,523,000	923,050	1,000,000	1,512,095	1,258,282	1,522,794	703,249	997,348	1,511,302	1,234,707	99.99	76.19	99.73	99.95	98.13	1,243,285	1,193,880
																	-	-
10	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	2,354,613	2,147,516	2,128,796	3,323,749	3,081,742	1,718,191	1,933,313	1,810,711	2,778,149	2,617,270	72.97	90.03	85.06	83.58	84.93	2,607,283	2,171,527
51	Pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan kepala sekolah	32,500	35,000	35,000	35,000	-	32,453	34,951	31,375	34,999	-	99.86	99.86	89.64	100.00		27,500	26,756
52	Rekrutmen Calon Pejabat Kab.Tegal		310,000		500,000			306,849		497,114			98.98		99.42		162,000	160,793
53	Penataan administrasi izin melanjutkan pendidikan,izin belajar,surat keterangan penggunaan gelar dan tugas belajar	20,000	20,000	20,000	20,000	13,127	19,940	19,322	19,195	18,391	13,045	99.70	96.61	95.98	91.96	99.38	18,625	17,979
54	Pemeriksaan kesehatan bagi PNS yang terkena sakit menahun	10,000	10,000	10,000	10,000	20,000	5,675	5,895	7,715	9,703	6,764	56.75	58.95	77.15	97.03	33.82	12,000	7,151

no.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2014)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	1 (2014)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	1 (2014)	2 (2015)	3 (2016)	4 (2017)	2 (2018)	anggaran	realisasi
55	Pengelolaan dan Fasilitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian	64,500	70,000	76,600	76,600	90,000	61,839	69,950	76,420	76,599	89,971	95.87	99.93	99.77	100.00	99.97	75,540	74,956
56	Penataan Jabatan Fungsional Khusus	16,500	20,000	55,796	55,796	150,000	16,498	19,938	55,533	55,590	147,956	99.99	99.69	99.53	99.63	98.64	59,618	59,103
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		19,312	39,710	24,049	13,419		96.56	99.28	96.19	91.36	19,937	19,298
59	Pembinaan dan Pelestarian Perkawinan		10,000	20,000	27,000	30,000		9,910	19,700	22,507	24,795		99.10	98.50	83.36	82.65	17,400	15,382
60	Penyusunan formasi PNSD	10,000	150,000	114,000	106,500	50,000	10,000	145,462	113,900	100,228	46,748	100.00	96.97	99.91	94.11	93.50	86,100	83,268
61	Evaluasi database kepegawaian/Pendataan ulang pegawai negeri sipil (PUPS)	25,000	200,000				10,173	183,035				40.69	91.52				45,000	38,642
62	Seleksi penerimaan calon PNS	944,143	170,000	314,000	574,000	1,114,055	500,914	73,079	47,766	136,894	779,799	53.05	42.99	15.21	23.85	70.00	623,240	307,690
63	Pengangkatan dan Penempatan CPNS Daerah	37,850	25,000	28,000	28,000	25,000	37,850	24,927	-	27,989	-	100.00	99.71	-	99.96	-	28,770	18,153
64	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	201,620	184,200	200,000	180,000	147,820	187,425	184,137	197,982	163,319	142,870	92.96	99.97	98.99	90.73	96.65	182,728	175,147
65	Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	90,000	70,000	70,000	85,550	100,000	88,674	69,624	68,912	82,977	99,226	98.53	99.46	98.45	96.99	99.23	83,110	81,883
66	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	18,000	20,000	20,000	20,000	20,000	16,025	16,363	18,441	15,699	15,719	89.03	81.82	92.21	78.50	78.59	19,600	16,449
67	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	52,000	40,000	40,000	40,000	60,000	29,665	39,835	39,399	35,355	46,825	57.05	99.59	98.50	88.39	78.04	46,400	38,216
68	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	150,000	150,000	127,000	135,000	18,250	149,474	123,365	126,178	134,176	9,766	99.65	82.24	99.35	99.39	53.51	116,050	108,592
69	Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan praja IPDN	20,000	15,000				19,939	-	-			99.69	-				7,000	3,988
70	Ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat	50,000	70,000	110,000	80,000	68,880	48,368	62,053	109,040	68,446	65,761	96.74	88.65	99.13	85.56	95.47	75,776	70,734
71	Pengangkatan dan pengambilan sumpah PNS	10,000	10,000	30,000		30,000	9,985	4,725	29,959		29,995	99.85	47.25	99.86		99.98	16,000	14,933
72	Pengangkatan dan pengisian jabatan struktural	110,000	214,316	297,400	175,000	-	109,971	213,626	292,825	174,826	-	99.97	99.68	98.46	99.90		159,343	158,250
73	Pengangkatan dan Pengisian JPT Pratama, Administrator dan Pengawas ASN	121,000				262,100	-				255,800	0				97.60	76,620	51,160
74	Penataan sistem administrasi pensiun PNS	51,000	51,000	90,000	102,303	115,000	50,990	50,943	89,954	96,852	113,460	99.98	99.89	99.95	94.67	98.66	81,861	80,440
75	Pengangkatan CPNS menjadi PNS	12,000	12,000				11,991	7,125	-			99.93	59.38				4,800	3,823
76	Pembinaan Disiplin Pegawai	15,000	15,000	15,000	15,000	15,000	14,100	14,848	15,000	13,631	12,839	94.00	98.99	100.00	90.87	85.59	15,000	14,084
77	Pemberian penghargaan bagi PNS purna tugas dan pelepasan kepala SKPD purna tugas	116,500	100,000	70,000	95,000	70,000	115,185	84,708	69,410	93,377	67,417	98.87	84.71	99.16	98.29	96.31	90,300	86,020

no.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2014)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	1 (2014)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	1 (2014)	2 (2015)	3 (2016)	4 (2017)	2 (2018)	anggaran	realisasi
78	Penataan sistem administrasi gaji PNS	20,000	20,000	30,000	30,000	30,000	19,959	19,980	29,990	29,781	26,715	99.80	99.90	99.97	99.27	89.05	26,000	25,285
79	Pembekalan Bagi PNS Menjelang Purna Tugas	45,000	45,000	45,000	45,000	35,000	41,268	41,804	45,000	44,091	32,572	91.71	92.90	100.00	97.98	93.06	43,000	40,947
80	Penataan Administrasi Mutasi, Evaluasi dan Alih Fungsi PNS	56,000	60,000	100,000	100,000	106,907	55,922	58,748	99,652	98,785	106,904	99.86	97.91	99.65	98.79	100.00	84,581	84,002
81	Pengelolaan LHKPN	11,000	11,000	11,000	18,000	11,000	8,976	10,790	10,373	15,101	6,465	81.60	98.09	94.30	83.90	58.77	12,400	10,341
82	Penilaian dan Pemberian penghargaan kepada PNS Teladan				50,000	-		-	-	28,157	-				56.31		10,000	5,631
83	Pengelolaan Administrasi PTT			15,000	15,000	15,000		-	14,682	15,000	14,619			97.88	100.00	97.46	9,000	8,860
84	Pengembangan Diklat (Analisa Kebutuhan Diklat)				50,000	24,000				46,147	21,174				92.29	88.23	14,800	13,464
85	Evaluasi Paska Diklat				40,000	48,000				38,647	44,907				96.62	93.56	17,600	16,711
86	Penataan Administrasi dan Pengembangan Kompetensi Kediklatan ASN					13,970				11,944					85.50		2,794	2,389
87	Uji Kompetensi JPT Pratama, Administrator dan Pengawas	45,000		125,000	470,000	350,000	44,933		122,600	464,440	349,206	99.85		98.08	98.82	99.77	198,000	196,236
88	Pelaksanaan Uji Kompetensi JFT				50,000					48,898					97.80		10,000	9,780
89	Pelantikan dan penguohan dan Pengembalian Sumpah JFT				50,000					46,930					93.86		10,000	9,386
90	Pengelolaan Administrasi TPP, JKK dan JKM					30,000				16,645					55.48		6,000	3,329

Dari tabel 2.4 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 132,42%, tahun kedua dengan rasio 105,99% dan tahun kelima rasionya adalah 113.76% atau sangat baik. Namun pada tahun ketiga rasionya adalah 99,61% dan tahun keempat rasio anggaran dan realisasinya sedikit kurang baik yaitu 84,58%.

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 merupakan potensi yang mungkin timbul dari ekstern organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelayanan BKD 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 :

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;
- 4) Semakin terbukanya akses stakeholder guna mengevaluasi kinerja/ pelayanan BKD;
- 5) Masih rendahnya tingkat partisipasi stakeholder di dalam pemenuhan persyaratan administrasi untuk pelayanan BKD.

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 PERANGKAT DAERAH

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

Permasalahan didefinisikan sebagai suatu pernyataan tentang keadaan/kondisi yang belum sesuai dengan yang diharapkan, sedangkan Isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan. BKD Kabupaten Tegal sebagai perangkat daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan urusan penunjang pemerintahan dibidang kepegawaian dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pemetaan permasalahan pelayanan BKD dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.1.

Pemetaan Permasalahan Pelayanan BKD Kabupaten Tegal

No	Masalah pokok	Masalah	Akar masalah
1	ASN seringkali dipertanyakan tentang tingkat profesionalismenya, karena Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.	Persentase Pejabat administrator dan pengawas mengikuti pelatihan kepemimpinan masih rendah	Kuota pelatihan kepemimpinan bagi Pejabat administrator dan pengawas tidak sebanding dengan PNS yang promosi jabatan Setiap Instansi Pemerintah wajib memberikan Pelatihan Dasar CPNS selama Masa Prajabatan
		Persentase PNS yang mengikuti oelatihan teknis dan pelatiha fungsional masih sangat rendah	PNS yang mengikuti Pelatihan teknis dan pelatihan fungsional masih sedikit
		Pemberian reward and punishment belum optimal terhadap kinerja aparatur	Masih kurangnya kegiatan-kegiatan dalam rangka mencegah terjadinya kasus-kasus pelanggaran disiplin kepegawaian Belum adanya pemberian reward atas prestasi kinerja PNS

No	Masalah pokok	Masalah	Akar masalah
			PNS memasuki purna tugas masih sedikit yang mendapatkan pembekalan
2	Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN mengamanatkan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit sehingga pengangkatan, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan dan pengembangan karier pegawai didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai	Persentase JPT, administrasi dan pengawas yang terisi belum maksimal	Formasi JPT, Administrator, dan Pengawas belum semua terisi Pengisian JPT dilakukan dengan Seleksi terbuka calon JPT Masih terdapat jabatan kepala sekolah yang belum terisi
		Persentase JPT dan administrasi yang diuji kompetensinya masih rendah	Uji kompetensi bagi ASN dilaksanakan secara bertahap mulai tahun 2018 dengan jumlah kuota yang sedikit Uji kompetensi bagi pelaksana melalui SAP mulai tahun 2019
		Persentase jabatan fungsional non guru non kesehatan terisi masih sangat rendah	Masih terdapat PNS formasi jabatan fungsional yang belum diangkat dalam jabatan fungsional PNS yang menduduki jabatan fungsional harus dilakukan pelantikan/penguahan sebagai pejabat fungsional terdapat jabatan fungsional dengan instansi pembina dari lembaga/kementerian
		Persentase SIM layanan kepegawaian belum terintegrasi dengan SIMPEG masih rendah	SIMPEG sebagai database pegawai belum dijadikan database utama Ketepatan penerbitan dan penerimaan SK pensiun bagi PNS perlu dipertahankan Ketepatan penerbitan SK Kenaikan pangkat bagi PNS harus ditingkatkan

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

Visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih sebagaimana dalam RPJMD Kabupaten Tegal 2019-2024, adalah **“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Tegal yang Sejahtera, Mandiri, Unggul, Berbudaya, dan Berakhlak Mulia”**

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.
- Berakhlak Mulia : Masyarakat Kabupaten Tegal memiliki sikap dan 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.

Penjabaran operasional untuk mencapai Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 tersebut ditetapkan 9 (sembilan) Program Unggulan, 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.
4. Penataan lingkungan permukiman kumuh dan rumah sehat bagi warga miskin.
5. Perlindungan kesehatan menyeluruh dan penuntasan jamban keluarga.
6. Pengembangan sektor industri, pertanian, pariwisata dan UMKM.
7. Peningkatan kualitas lingkungan hidup.
8. Penguatan pendidikan karakter, mental dan spiritual serta bantuan beasiswa prestasi bagi warga miskin, hafidz dan hafidzoh.
9. Pembinaan olahraga dan pemberdayaan pemuda.

Fungsi BKD Kabupaten Tegal, berdasarkan Perda Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal, adalah melaksanakan fungsi penunjang Kepegawaian dan fungsi penunjang Pendidikan dan Pelatihan. Dengan demikian, BKD merupakan lembaga pengelola sumber daya pegawai di Kabupaten Tegal yang meliputi Pendidikan dan Pelatihan ASN, Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN, Mutasi dan Pengelolaan Data ASN, dan Pembinaan dan Kesejahteraan ASN. Dukungan BKD 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, maka BKD sesuai dengan tugas dan fungsinya bertanggungjawab terhadap pelaksanaan program-program yang berkontribusi dalam menunjang keberhasilan mewujudkan target capaian program prioritas. Dalam pelaksanaan program BKD terdapat faktor

penghambat dan pendorong dalam urusan pelayanan BKD 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formasi JPT, Administrator, Pengawas dan fungsional belum semua terisi 2. SIM layanan kepegawaian belum terintegrasi dengan SIMPEG 3. Pemberian reward and punishment belum optimal terhadap kinerja aparatur 4. Belum semua Pejabat administrator dan pengawas mengikuti pelatihan kepemimpinan 	<p>Faktor Penghambat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya kemauan pegawai menyebabkan kualitas dan kompetensi SDM kurang optimal 2. Belum terintegrasi data base kepegawaian dengan sistem layanan kepegawaian 3. Kurangnya koordinasi internal sehingga sistem organisasi belum berjalan optimal

Visi/Misi/Program Kerja KDH	Tupoksi	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
	4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya		Faktor Pendorong: <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 talent scouting dan talent pool dapat dijadikan pertimbangan dalam promosi dan mutasi jabatan administrator dan pengawas 4. kebijakan rekrut men jabatan fungsional melalui inpassing 5. komitmen pemda untuk memberikan tunjangan perbaikan penghasilan/ tunjangan kinerja berdasarkan beban kerja/kelas jabatan
<u>MISI 2:</u> Memperkuat daya saing daerah melalui pembangunan infrastruktur yang andal, berkualitas dan terintegrasi serta berwawasan lingkungan			

Visi/Misi/Program Kerja KDH	Tupoksi	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
<u>MISI 3:</u> Membangun perekonomian rakyat yang kokoh, maju, berkeadilan dan berkelanjutan			
<u>MISI 4:</u> Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan layanan bidang pendidikan, kesehatan dan sosial dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi			
<u>MISI 5:</u> Menciptakan tata kehidupan masyarakat yang tertib, aman, tenang 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. Faktor-faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja pelayanan BKD 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;
- e. Komitmen pemerintah daerah untuk memberikan tunjangan perbaikan penghasilan/tunjangan kinerja berdasarkan beban kerja/kelas jabatan.

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

- a. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya kemauan pegawai menyebabkan kualitas dan kompetensi SDM;
- b. Belum terintegrasinya data base kepegawaian dengan sistem layanan kepegawaian;
- c. Kurangnya koordinasi internal sehingga sistem organisasi belum berjalan secara optimal

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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memiliki komitmen yang dituangkan dalam Visi 2015-2019 yaitu **"Mewujudkan Aparatur Negara yang Berkepribadian Bersih dan Kompeten untuk Mencapai Kualitas Pelayanan Publik yang Berkinerja Tinggi"**. Visi ini mencerminkan cita-cita dan harapan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk menjadikan seluruh aparatur negara di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah memiliki kepribadian yang bersih dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari serta memiliki kompetensi yang dapat diandalkan untuk selalu

berkinerja tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Dalam rangka mencapai visinya tersebut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah merumuskan dan menetapkan beberapa misi yang harus diembannya, yaitu :

- a. Mengembangkan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan.
- b. Membangun SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif.
- c. Menciptakan Pemerintahan yang Efektif dan Efisien.
- d. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi

Adapun aparatur negara berkepribadian bersih dan kompeten bermakna bahwa sosok aparatur negara baik secara individu, institusional maupun sistem, mempunyai kompetensi, kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan fungsi secara terampil, baik dan benar serta efektif dan efisien serta dilandasi dengan nilai-nilai etika, integritas, moral dan akuntabilitas untuk mewujudkan kinerja, hasil karya terbaik dan bermanfaat dalam pencapaian reformasi birokrasi. Sedangkan *Good Governance* mencerminkan cita-cita penyelenggaraan negara yang profesional, transparan, akuntabel, memiliki kredibilitas dan bebas KKN.

Dari hasil telaahan Visi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa Tujuan BKD Kabupaten Tegal telah sejalan dengan visi institusi pusat tersebut.

2. Badan Kepegawaian Negara;

Dalam perencanaan jangka menengah, Badan Kepegawaian Negara berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang ditunangkan dalam Visi BKN 2015-2019 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 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 penyimpangan 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 mengimplementasikan 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 Sasaran strategis BKD Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 yaitu **“Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dan Menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara”**. Dalam tujuan tersebut dimaksudkan bahwa 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. Beberapa unsur yang terkandung 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 BKD Kabupaten Tegal telah sejalan dengan sasaran BKD Provinsi Jawa Tengah.

. 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. Peningkatan efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi	<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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan yang dikeluarkan tidak didukung dengan tahapan persiapan implementasi 2. Kurangnya konsistensi terhadap kebijakan yang telah keluaran 	<p>Faktor Penghambat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Anggaran pelaksana kebijakan belum ada 2. Kualitas dan kompetensi SDM <p>Faktor Pendorong :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan anggaran untuk melaksanakan kebijakan dibidang pengembangan pegawai 2. Terdapat pelayanan kepegawaian sangat bergantung 	<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

	<p>pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan</p> <p>3. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan</p>	<p>pada kebijakan dari BKN</p> <p>3. Beberapa sistem informasi yang telah dibangun oleh BKN masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki</p> <p>4. Terdapat 2 (dua) Database kepegawaian yaitu SAPK dan SIMPEG, namun masih berdiri sendiri/ belum tersinkronisasi</p> <p>5. Dukungan dari perangkat daerah berpengaruh terhadap efektivitas pengawasan dan pengendalian kepegawaian</p>	<p>kebijakan BKN terkadang menghambat kinerja pelayanan BKD</p> <p>3. SAPK yang dibangun oleh BKN masih belum dapat dimanfaatkan secara optimal</p> <p>Faktor Pendorong :</p> <p>1. BKD mengikuti kebijakan right sizing BKN</p> <p>2. Sistem Administrasi Pengelolaan Kepegawaian (SAPK) online sudah dilaksanakan dalam beberapa pelayanan kepegawaian</p> <p>3. BKD memiliki Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang dapat diakses oleh seluruh pegawai</p> <p>4. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepegawaian dilakukan melalui pengawasan langsung oleh kepala perangkat daerah</p>
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	1. Layanan administrasi kenaikan pangkat bagi PNS golongan IV/a keatas tidak	Faktor Penghambat: 1. Pelayanan dibidang kepegawaian yang dipengaruhi oleh pelayanan BKD

	<p>pelatihan</p> <p>2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan</p> <p>3. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan</p>	<p>tepat waktu</p> <p>2. Fasilitasi kegiatan harus didukung oleh anggaran kegiatan yang memadai</p>	<p>Provinsi</p> <p>2. Ketersediaan anggaran</p> <hr/> <p>Faktor Pendorong :</p> <p>1. Terdapat kegiatan-kegiatan yang memerlukan fasilitasi dari BKD Provinsi</p> <p>2. Jumlah PNS yang mengajukan usulan kenaikan pangkat setiap tahun meningkat</p>
--	---	---	---

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

Untuk menentukan isu-isu strategis yang merupakan 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. Hasil analisis terhadap gambaran pelayanan BKD Kabupaten Tegal, telaah visi, misi dan program Bupati dan Wakil Bupati Tegal, dan telaah Renstra Kementerian/Lembaga/BKD Provinsi 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 :

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

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.

Tujuan jangka menengah yang akan dicapai oleh BKD Kabupaten Tegal dalam kurun waktu Tahun 2019-2024 adalah **(1). Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;** dan **(2). Meningkatkan tata kelola Organisasi BKD Kabupaten Tegal.** 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 dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.

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.

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

Tujuan ke-1:

1. Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Sasaran :

1. Meningkatnya Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
2. Diterapkannya Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Tujuan ke-2 :

1. Meningkatkan tata kelola organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal.

Sasaran :

1. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal.

Rumusan tujuan dan sasaran jangka menengah BKD Kabupaten Tegal dan indikator kinerja beserta target yang akan dicapai disajikan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1.

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Satuan	Kondisi Awal		Target Capaian					Kondisi Akhir
				2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara		Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Skor, tahunan	70,00	70,00	72,12	74,24	76,42	78,31	80,56	80,56
		Indeks Sistem Merit	Indeks, tahunan	-	-	0,58	0,61	0,70	0,75	0,80	0,80
	Meningkatnya Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Skor, tahunan	70,00	70,00	72,12	74,24	76,42	78,31	80,56	80,56
	Diterapkannya Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara	Indeks Sistem Merit	Indeks, tahunan	-	-	0,58	0,61	0,70	0,75	0,80	0,80

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Satuan	Kondisi Awal		Target Capaian					Kondisi Akhir
				2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Meningkatkan Tata Kelola Organisasi BKD Kabupaten Tegal		Nilai Kepuasan Masyarakat	Indeks, tahunan	81,98	-	82,25	82,50	83,50	84,83	86,20	86,20
		Nilai Akuntabilitas Kinerja BKD Kabupaten Tegal	Nilai, tahunan (0-80)	70,73	-	72,00	74,00	76,00	78,00	80,10	80,10
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan BKD Kabupaten Tegal	Nilai Kepuasan Masyarakat	Indeks, tahunan	81,98	-	82,25	82,50	83,50	84,83	86,20	86,20
		Nilai Akuntabilitas Kinerja BKD Kabupaten Tegal	Nilai, tahunan (0-80)	70,73	-	72,00	74,00	76,00	78,00	80,10	80,10

BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah yang menggambarkan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai. Sedangkan kebijakan merupakan pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran. Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal mencapai tujuan dan sasaran renstra dengan efektif dan efisien. Strategi dan kebijakan BKD dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 5.1
Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara	Meningkatnya Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Peningkatan kompetensi PNS melalui Pendidikan dan Pelatihan	1. Tahun 2020 : - Penyediaan dan pengolahan data - Implementasi TPP/Tunjangan Kinerja berdasarkan beban kerja - Penyusunan roadmap penerapan sistem merit
	Diterapkannya Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara	Mendorong peningkatan kualitas dan implementasi roadmap sistem merit dalam manajemen ASN	
Meningkatkan tata kelola organisasi BKD Kabupaten Tegal	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah	Meningkatkan kebutuhan sarana perkantoran, kepegawaian, keuangan dan administrasi pelayanan	2. Tahun 2021 : Penyusunan dokumen dan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai.

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
		Meningkatkan kualitas perencanaan dan evaluasi kinerja	<p>3. Tahun 2022 : Meningkatkan Penyelenggaraan/ pengiriman Pelatihan Teknis/ Fungsional/ Kepemimpinan</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.

6.1. Rencana Program

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

1. Program Pendidikan dan Pelatihan ASN;
2. Program Pembinaan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN;
3. Program Mutasi dan Pengelolaan Data ASN;
4. Program Pembinaan dan Kesejahteraan ASN;
5. Program Manajemen Administrasi Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah.

6.2. Kegiatan

1. Program Pendidikan dan Pelatihan ASN;
 - 1) Kegiatan pengembangan kompetensi ASN melalui jalur pendidikan dan pelatihan penjurusan ASN;
 - 2) Kegiatan pengembangan kompetensi ASN melalui jalur pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional ASN;
2. Program Pembinaan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN;
 - 3) Kegiatan penilaian kompetensi ASN;
 - 4) Kegiatan pengembangan karir jabatan pimpinan tinggi dan administrasi;
 - 5) Kegiatan pengembangan karir jabatan fungsional;
3. Program Mutasi dan Pengelolaan Data ASN;
 - 6) Kegiatan pengelolaan data dan sistem layanan kepegawaian;
 - 7) Kegiatan pengadaan/pemeliharaan pengelolaan data dan SIM;
 - 8) Kegiatan penataan administrasi formasi, pengadaan dan kepangkatan ASN;
 - 9) Kegiatan penataan, pemindahan, dan pemberhentian ASN;
4. Program Pembinaan dan Kesejahteraan ASN;
 - 10) Kegiatan pembinaan ASN;

- 11) Kegiatan pemberian penghargaan dan kesejahteraan ASN.
5. Program Manajemen Administrasi Pelayanan Umum, Kepegawaian dan Keuangan Perangkat Daerah.
 - 12) Kegiatan penyediaan jasa kantor;
 - 13) Kegiatan pemeliharaan sarana prasarana kantor;
 - 14) Kegiatan pengadaan sarana prasarana kantor;
 - 15) Kegiatan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur;
 - 16) Kegiatan perencanaan, pengendalian dan pelaporan kinerja;
 - 17) Kegiatan penatausahaan keuangan dan barang milik daerah;
 - 18) Kegiatan rapat koordinasi dan konsultasi.

Rencana program dan kegiatan 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, 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.
Rencana Program, Kegiatan, dan Pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja perangkat daerah penanggung jawab	lokasi
						tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	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	18	19	20
Meningkatkan Tata Kelola Organisasi BKD Kabupaten Tegal	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Perangkat Daerah			Nilai kepuasan masyarakat	81.98	82.25		82.50		83.50		84.83		86.20		86.20		BKD	
				nilai akuntabilitas kinerja BKD	70.73	72.00		74.00		76.00		78.00		80.10		80.10		BKD	
		Program Manajemen Administrasi Pelayanan Umum, Keuangan, Kepegawaian dan Perencanaan Perangkat Daerah BKD Kabupaten Tegal		persentase layanan kesekretariatan	85.00%	100.00%	1,250,000	100.00%	1,020,000	100.00%	1,040,400	100.00%	1,061,208	100.00%	1,082,432	100.00%	1,082,432	Sekretariat	
	1	Kegiatan : Penyediaan Jasa Kantor	jasa komunikasi, sumber daya listrik dan air	12	12	225,000	12	175,000	12	175,400	12	200,708	12	212,432	12	212,432		Kab. Tegal	
			penyediaan bahan bacaan	12	2620		2620		2620		2620		2620		2620		2620		
			jumlah ATK yang dibeli	49	26		26		26		26		26		26		26		
			jumlah barang cetakan	13	13		13		13		13		13		13		13		
			jumlah bahan pembersih	27	20		20		20		20		20		20		20		
		jumlah penerangan bangunan kantor	9	9		9		9		9		9		9		9			

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja perangkat daerah penanggung jawab	lokasi
						tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	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	18	19	20
		2	Kegiatan : Pemeliharaan Sarana Prasarana Kantor	jumlah gedung kantor yang dipelihara	1	1	307,500	1	237,500	1	250,000	1	300,000	1	300,000	1	300,000		Kab.Tegal
				jumlah kendaraan dinas yang dipelihara															
				- mobil	6	6		6		6		6		6		6			
				- sepeda motor	13	13		13		13		13		13		13			
				jumlah peralatan kantor yang dipelihara	45														
				- CPU	15	15		15		15		15		15		15		15	
				- Laptop	10	5		5		5		5		5		5		5	
				- LCD Projector	3	3		3		3		3		3		3		3	
				- Printer	10	10		10		10		10		10		10		10	
				- kamera	1	1		1		1		1		1		1		1	
				jumlah perlengkapan kantor yang dipelihara															
				- AC	15	15		15		15		15		15		15		15	
				- Sound system	1	1		1		1		1		1		1		1	
				- jaringan telepon/internet				1											
				jumlah mebeleur yang dipelihara	17	25		25		25		25		25		25		125	
		3	Kegiatan : Pengadaan Sarana Prasarana Kantor	jumlah gedung yang dibangun	0	0	370,000	-	260,000	-	260,000	-	200,000	-	200,000	-	200,000		Kab.Tegal
				jumlah kendaraan baru (mobil dan sepeda motor)	0	5		3		1		1		1		11			
				jumlah perlengkapan kantor baru		-		4		3		3		2		12			

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja perangkat daerah penanggung jawab	lokasi	
						tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra Perangkat Daerah				
						target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	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	18	19	20	
				- pompa air				1												
				- mesin pemotong rumput											1					
				- tangga aluminium											1					
				- whiteboard 2 muka				1												
				- Air Conditioner						3		3								
				- Sound System				1												
				- monitor untuk pemaparan				1												
				jumlah perangkat komputer dan perangkat lainnya yang dibeli																
				- CPU			1													
				- Notebook/ ladtop				5						5						
				- printer								5								
				- LCD Projector			3													
				jumlah mebeleur baru	3	-		5		10		-		6		21	-			
				- meja kerja																
				- kursi kerja				5		10										
				- meja resepsionis										1						
				- kursi resepsionis						-		-		5						
		4	Kegiatan : Rapat Koordinasi dan Konsultasi	jumlah bulan pegawai, tamu, dan peserta rapat mendapatkan jamuan	11	11	167,500	11	167,500	11	170,000	11	173,000	11	175,000	11	175,000			Jateng, DIY, DKI
				jumlah bulan rapat koordinasi dan konsultasi yang dipenuhi	12	12		12		12		12		12		12				

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja perangkat daerah penanggung jawab	lokasi	
						tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra Perangkat Daerah				
						target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	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	18	19	20	
			5	Kegiatan : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	jumlah ASN BKD yang mengikuti Pelatihan/seminar/ bimtek	10	3	45,000	5	45,000	5	47,500	5	50,000	5	50,000	23	50,000		Jateng, DIY, DKI
					jumlah majalah kepegawaian yang diterbitkan	250	250		250	250		250		250			1,250			
			6	Kegiatan : Perencanaan, Pengendalian dan Pelaporan Kinerja	jumlah dokumen renja	5	10	85,000	10	85,000	10	85,000	10	85,000	10	90,000	50	90,000		Kab.Tegal
					jumlah dokumen RKA/DPA	5	10		10	10		10		10			50			
					jumlah dokumen renstra	5	-		-	-		-		10			10			
					level SPIP	3	3		3	3		4		4			3			
					Indeks Sistem Merit	0	0,58		0,61	0,75		0,80		0,85			0,85			
					Jumlah Dokumen LKJIP	3	3		3	3		4		4			4			
					jumlah pameran investasi yang diikuti	1	2		2	2		2		2			2			
			7	Kegiatan : Penatausahaan Keuangan dan Barang Milik Daerah	jumlah pelaporan keuangan yang dibuat	3	3	50,000	3	50,000	3	52,500	3	52,500	3	55,000	3	55,000		Kab.Tegal
					jumlah bulan honor pengelola keuangan yang dibayarkan	12	12		12	12		12		12			12			

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja perangkat daerah penanggung jawab	lokasi		
						tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra Perangkat Daerah					
						target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	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	18	19	20		
meningkatkan profesionalitas ASN dan menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN			Indeks Profesionalitas ASN	70.00%	72.12%		74.24%		76.42%		78.31%		80.56%		80.56%			BKD		
				Program Pendidikan dan Pelatihan ASN																	
				persentase PNS mengikuti Pelatihan kepemimpinan dan mendapatkan STTPI	62.76%	5.62%		5.62%		5.62%		5.62%		5.62%		28.09%					
				persentase Pejabat Fungsional Non pendidikan dan pengawasan yang mengikuti Pelatihan fungsional dan mendapatkan sertifikat/STTPI	4.27%	4.34%		4.34%		4.34%		4.34%		4.34%		25.99%					
				persentase CPNS yang mengikuti pelatihan dasar/prajabatan sesuai dengan peraturan	100.00%	100.00%		100.00%		100.00%		100.00%		100.00%		100.00%					
		1	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan Penjurangan ASN	jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan	belum/for masi kosong II :9, III:64, IV:283	pim II:2, III:3, IV:4	2,140,000	pim II:4, III:6, IV:10	2,700,000	pim II:4, III:6, IV:10	2,700,000	pim II:4, III:6, IV:10	2,700,000	pim II:4, III:6, IV:10	2,700,000	pim II:4, III:6, IV:10	2,700,000			Jateng, DIY, DKI	
				jumlah CPNS yang mengikuti Pelatihan Dasar/prajabatan	277	300		300		300		300		300		1,500					

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan											unit kerja perangkat daerah penanggung jawab	lokasi	
						tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	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	18	19	20
		2	Kegiatan : Pengembangan Kompetensi ASN melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional ASN	jumlah ASN JF non Pendidikan dan non Pengawasan yang mengikuti pelatihan	280	55	500,000	55	540,648	55	541,296	55	541,944	55	542,593	275	542,593		
				jumlah ASN non JF yang mengikuti pelatihan teknis	524	100		100		100		100		100		500			
				jumlah peserta ujian kedinasan (ujian dinas dan UKPPI)	100	100		100		100		100		100		500			
							<u>500,000</u>		<u>621,400</u>		<u>633,028</u>		<u>644,888</u>		<u>656,986</u>		<u>656,986</u>		
			Program Pembinaan dan Kesejahteraan ASN																
				persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	0.54	0.52%		0.52%		0.48%		0.48%		0.46%		0.46%			Bidang Binkes ASN
		1	Kegiatan : Pembinaan Aparatur Sipil Negara	jumlah usulan karpeg, Karis/ Karsu yang terealisasi	463	150	190,000	300	260,000	300	260,000	300	265,000	300	265,000	1,350	265,000		Jateng, DIY, DKI
				jumlah PNS yang mengikuti sosialisasi Per-UU	96	100		150		150		200		200		800			
				jumlah ASN yang mendapatkan Hudis	52	50		47		45		43		37		37			
				jumlah OPD/UPTD yang dilakukan sidak disiplin PNS	15	49		49		49		49		49		49			
				jumlah KIP yang dicetak				1,500		1,500		1,500		1,500		1,500			
				jumlah ijin perceraian yang diterbitkan	27	40		40		50		50		50		50			
				jumlah pejabat yang melaporkan LHKPN	62	80		80		80		80		80		80			

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja perangkat daerah penanggung jawab	lokasi	
						tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra Perangkat Daerah				
						target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	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	18	19	20	
		2	Kegiatan : Pemberian Penghargaan dan Kesejahteraan ASN	jumlah JPT/Administrator yang diperiksa kesehatannya	49	20	310,000	22	361,400	24	373,028	26	379,888	28	391,986	120				Jateng, DIY, DKI
				jumlah ASN yang mendapatkan SLKS	295	225		225		225		250		250		250				
				jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan/ plakat	212	400		400		400		400		400		2,000				
				jumlah PNS yang mendapatkan pembekalan purna tugas	250	300		300		300		300		300		1,500				
				jumlah PNS sakit menahun yang diperiksa kesehatannya	14	15		15		15		15		15		75				
				jumlah PTT yang diterbitkan SPT nya	109	109		109		109		109		109		109				
				jumlah PNS berprestasi	-	6		6		6		6		6		30				
				jumlah fasilitasi JKK dan JKM	2	10		10		10		10		10		10				
				jumlah rapat tim penyusun Perbup TPP/Tukin	3	3		3		3		3		3		3				
	Diterapkannya Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara			Indeks Sistem Merit		0.58%		0.61%		0.70%		0.75%		0.80%		0.80%			BKD	
			Program Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN			1,900,000		1,800,360		1,800,720		1,801,080		1,801,440		1,801,440				
				persentase jabatan struktural terisi sesuai dengan kompetensinya	84.62	95.50%		95.50%		95.50%		95.50%		96.00%		96.00%				bidang Bankir dan Penkom ASN
				persentase jabatan fungsional non guru/ non kesehatan terisi	21.07%	2.77%		2.77%		2.77%		2.77%		2.77%		34.94%				

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja perangkat daerah penanggung jawab	lokasi
						tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	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	18	19	20
				persentase persentase JPT dan Administrasi yang diuji kompetensinya yang diuji kompetensinya	24.77%	13.68%		13.68%		13.68%		13.85%		13.68%		93.34%			
		1	Kegiatan : Penilaian Kompetensi ASN	jumlah PNS non fungsional yang dinilai kompetensinya jumlah ASN yang mengikuti SAP jumlah nilai IP ASN	s.d 2019: 770 PNS	300	700,000	300	700,000	500	700,000	500	700,000	500	700,000	2,100			Jateng, DIY
					0	300		300		300		300		300		1,500			
					70.00	72.12		74.24		76.42		78.31		80.56		80.56			
		2	Kegiatan : Pengembangan Karir Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi	jumlah JPT dan Administrator yang dilantik jumlah kepala sekolah yang dilantik jumlah pejabat struktural yang dinilai kompetensinya melalui PCAP jumlah formasi JPT yang terisi	809	100	1,000,000	100	900,360	100	900,720	100	901,080	100	901,440	500			Kab.Tegal
					0	50		50		50		50		50		250			
					373	30		20		30		24		30		134			Jawa Tengah
					32	6		3		4		5		6		24			
		3	Kegiatan : Pengembangan Karir Jabatan Fungsional	jumlah pejabat fungsional yang dinilai kompetensinya jumlah PNS yang difasilitasi DUPAK JFT instansi pembina pusat dan provinsi	300	25	200,000	20	200,000	20	200,000	20	200,000	20	200,000	105			Jateng, DIY, DKI
					35	25		30		30		30		30		145			

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja perangkat daerah penanggung jawab	lokasi
						tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	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	18	19	20
				jumlah pejabat fungsional yang mendapatkan SK JFT	135	200		200		200		200		200		1,000			
				jumlah pejabat fungsional yang dilantik/dikukuhkan	100	200		200		200		200		200		1,000			
				jumlah pejabat fungsional baru non guru non kesehatan	32	30		30		30		30		30		150			
			Program Mutasi dan Pengelolaan Data ASN			2,700,000		2,489,600		2,540,192		2,591,796		2,644,432		2,644,432			
				persentase SIM kepegawaian yang terintegrasi	25.00%	16.67%		16.67%		16.67%		16.67%		8.33%		100.00%			Bidang Mutasi dan Pengelolaan Data ASN
		1	Kegiatan : Pengelolaan Data dan Sistem Layanan Kepegawaian	jumlah arsip kepegawaian yang dipelihara	9,710	9,700	700,000	9,700	654,600	9,700	675,192	9,700	701,796	9,700	719,432	9,700	719,432		Jateng, DIY, DKI
				jumlah KIP yang dicetak	675	1,500													
				jumlah OPD/UPTD dengan presensi elektronik	200	910		910		910		910		910		910			
				jumlah pegawai yang dikelola melalui SIMPEG	9,710	9,700		9,700		9,700		9,700		9,700		9,700			
				jumlah usul karpeg/KPE yang terealisasi	75	50													

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujun, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja perangkat daerah penanggung jawab	lokasi
						tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra Perangkat Daerah			
						target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	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	18	19	20
		2	Kegiatan : Pengadaan/ Pemeliharaan Pengelolaan Data dan SIM Kepegawaian	jumlah SIM (software) dan perangkat yang dipelihara	216	917	250,000	917	160,000	917	160,000	917	170,000	917	175,000	917	175,000		Jateng, DIY, DKI
		3	Kegiatan : Penataan Administrasi Formasi, Pengadaan dan Kepangkatan ASN	jumlah SK Kenaikan Pangkat jumlah CASN jumlah SK CASN jumlah SPTKGB jumlah buku formasi jumlah CPNS yang disumpah menjadi PNS	1,702	1,500	1,550,000	1,750	1,500,000	1,750	1,530,000	1,750	1,535,000	1,750	1,550,000	1,750	1,550,000		Jateng, DIY, DKI
		4	Kegiatan : Penataan Pemindahan dan Pemberhentian ASN	jumlah SK Pensiun (BUP, APS, janda/duda/ anak) jumlah PNS mutasi antar instansi daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah	490	563	200,000	581	175,000	667	175,000	680	185,000	592	200,000	592	200,000		Jateng, DIY, DKI
							8,990,000		9,172,008		9,255,636		9,340,916		9,427,883		9,427,883		

BAB VII

INDIKATOR KINERJA BKD KABUPATEN TEGAL YANG MENGACU TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

7.1. INDIKATOR KINERJA BKD YANG MENGACU TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

Indikator kinerja BKD Kabupaten Tegal yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran program dalam RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 yang merupakan penjabaran visi dan misi Kepala Daerah dan harus dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKD. Karena BKD merupakan perangkat daerah yang mengelola sumber daya manusia aparatur sehingga ada keterkaitan dengan misi pertama RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 yaitu **“mewujudkan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel dan efektif melayani rakyat”**. Keterkaitan misi terdapat pada :

- Tujuan : mewujudkan aparatur birokrasi yang profesional.
- Sasaran : meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian Daerah
- Indikator kinerja : Indeks profesionalitas ASN

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, BKD telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BKD Kabupaten Tegal dalam lima tahun mendatang (2019-2024) dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada diharapkan indikator-indikator kinerja BKD dapat tercapai dengan maksimal. Adapun indikator Kinerja BKD Kabupaten Tegal yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 adalah seperti tertuang dalam tabel 7.1. berikut ini.

Tabel 7.1.
Indikator Kinerja BKD Kabupaten Tegal
Yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator Sasaran	satuan	Kondisi Kinerja awal RPJMD	Target Capaian					Kondisi kinerja akhir RPJMD
				2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Indeks profesionalitas ASN	Skor, tahunan	70,00	72,12	74,24	76,42	78,31	80,56	80,56

7.2. INDIKATOR KINERJA UTAMA BKD KABUPATEN TEGAL

Indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 7.2.
Indikator Kinerja Utama
BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019 - 2024

No	Indikator Sasaran	satuan	Kondisi Kinerja awal RPJMD	Target Capaian					Kondisi kinerja akhir RPJMD	Penanggung jawab
				2020	2021	2022	2023	2024		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Indeks profesionalitas ASN	Skor, tahunan	70,00	72,12	74,24	76,42	78,31	80,56	80,56	Kepala Badan
2	Indeks sistem merit	Skor, tahunan	-	0,58	0,61	0,70	0,75	0,80	0,80	Kepala Badan
3	Nilai kepuasan masyarakat	Skor, tahunan	81.98	82.25	82.50	83.50	84.83	86.20	86.20	Kepala Badan
4	Nilai akuntabilitas kinerja BKD	Skor, tahunan	70.73	72.00	74.00	76.00	78.00	80.10	80.10	Kepala Badan
5	Persentase pemenuhan layanan umum kepegawaian perangkat daerah	Persen, tahunan	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Sekretaris
6	Persentase pemenuhan layanan perencanaan dan keuangan perangkat daerah	Persen, tahunan	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Sekretaris
7	Persentase pejabat fungsional non pendidikan dan pengawasan yang mengikuti pelatihan fungsional dan mendapatkan Sertifikat/STTPL	Persen, tahunan	4,27	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	25,99	Kabid Pendidikan dan Pelatihan ASN

No	Indikator Sasaran	satuan	Kondisi Kinerja awal RPJMD	Target Capaian					Kondisi kinerja akhir RPJMD	Penanggung jawab
				2020	2021	2022	2023	2024		
8	persentase PNS mengikuti pelatihan kepemimpinan dan mendapatkan STTPL	Persen, tahunan	62,76	5,62	5,62	5,62	5,62	5,62	28,09	Kabid Pendidkkan dan Pelatihan ASN
9	persentase CPNS yang mengikuti Pelatihan Dasar/Prajabatan sesuai dengan peraturan	Persen, tahunan	100	100	100	100	100	100	100	Kabid Pendidkkan dan Pelatihan ASN
10	persentase jabatan JPT, Administrator dan Pengawas terisi	Persen, tahunan	85	95,50	95,50	95,50	95,50	96,00	96,00	Kabid Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN
11	persentase jabatan fungsional non guru/non kesehatan terisi	Persen, tahunan	21,07	2,77	2,77	2,77	2,77	2,77	2,77	Kabid Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN
12	persentase JPT dan Administrasi yang diuji kompetensinya	Persen, tahunan	24,77	13,68	13,68	13,68	13,68	13,68	93,34	Kabid Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN
13	persentase SIM kepegawaian yang terintegrasi	Persen, tahunan	25,00	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67	100,00	Kabid Mutasi dan Pengelolaan Data ASN
14	persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	Persen, tahunan	0,54	0,52	0,52	0,48	0,48	0,46	0,46	Kabid Pembinaan dan Kesejahteraan ASN

No	Indikator Sasaran	satuan	Kondisi Kinerja awal RPJMD	Target Capaian					Kondisi kinerja akhir RPJMD	Penanggung jawab
				2020	2021	2022	2023	2024		
15	Jumlah peserta pelatihan kepemimpinan	Jumlah, komulatif	606	II=2, III=3, IV=4	II=4, III=6, IV=10	II=4, III=6, IV=10	II=4, III=6, IV=10	II=4, III=6, IV=10	II=4, III=6, IV=10	Subid Diklat Penjurangan
16	Jumlah CPNS yang mengikuti pelatihan dasar/prajabatan	Jumlah, komulatif	277	250	250	250	250	250	1.250	Subid Diklat Penjurangan
17	Jumlah ASN JF non pendidikan & non pengawasan mengikuti pelatihan fungsional	Jumlah, komulatif	280	55	55	55	55	55	275	Subid Diklat Teknis dan Fungsional
18	Jumlah ASN non JF yang mengikuti diklat teknis	Jumlah, komulatif	524	100	100	100	100	100	500	Subid Diklat Teknis Fungsional
19	Jumlah peserta Ujian kedinasan (UD/UKPPI)	Jumlah, komulatif	100	100	100	100	100	100	500	Subid Diklat TF
20	Jumlah PNS non fungsional yang dinilai kompetensinya	Jumlah, komulatif	770	300	300	500	500	500	2.100	Subid Penilaian Kompetensi ASN
21	Jumlah ASN yang mengikuti ASP	Jumlah, komulatif	300	300	300	300	300	300	1.500	Subid Penilaian Kompetensi ASN
22	Jumlah nilai IP ASN	nilai, komulatif	70,00	72,12	74,24	76,42	78,31	80,56	80,56	Subid Penilaian Kompetensi ASN
23	Jumlah JPT dan Administrator yang dilantik		809	100	100	100	100	100	500	Subid pengembangan karir JPT dan Administrasi
24	Jumlah kepala sekolah yang dilantik		0	50	50	50	50	50	250	Subid pengembangan karir JPT dan Administrasi

No	Indikator Sasaran	satuan	Kondisi Kinerja awal RPJMD	Target Capaian					Kondisi kinerja akhir RPJMD	Penanggung jawab
				2020	2021	2022	2023	2024		
25	Jumlah pejabat struktural yang dinilai kompetensinya melalui PCAP		373	30	20	30	24	30	134	Subid pengembangan karir JPT dan Administrasi
26	Jumlah formasi JPT yang terisi		32	6	3	4	5	6	24	Subid pengembangan karir JPT dan Administrasi
27	Jumlah pejabat fungsional yang dinilai kompetensinya		300	25	20	20	20	20	105	Subid Pengembangan Karir Jabatan Fungsional
28	Jumlah PNS yang difasilitasi DUPAK JFT instansi pembina pusat dan provinsi		35	25	30	30	30	30	145	Subid Pengembangan Karir Jabatan Fungsional
29	Jumlah pejabat fungsional yang dilantik/dikukuhkan		100	200	200	200	200	200	1.000	Subid Pengembangan Karir Jabatan Fungsional
30	Jumlah pejabat fungsional baru non guru non kesehatan		32	30	30	30	30	30	150	Subid Pengembangan Karir Jabatan Fungsional
31	Jumlah arsip kepegawaian yang dipelihara		9.710	9.700	9.700	9.700	9.700	9.700	9.700	Subid Pengelolaan Data ASN
32	Jumlah OPD/UPTD dengan presensi elektronik		200	910	910	910	910	910	910	Subid Pengelolaan Data ASN
33	Jumlah pegawai yang dikelola melalui SIMPEG		9.710	9.700	9.700	9.700	9.700	9.700	9.700	Subid Pengelolaan Data ASN

No	Indikator Sasaran	satuan	Kondisi Kinerja awal RPJMD	Target Capaian					Kondisi kinerja akhir RPJMD	Penanggung jawab
				2020	2021	2022	2023	2024		
34	Jumlah SIM (software) dan perangkat yang dipelihara		216	917	917	917	917	917	917	Subid Pengelolaan Data ASN
35	Jumlah SK Kenaikan pangkat		1.702	1.500	1.750	1.750	1.750	1.750	1.750	Subid Formasi, Pengadaan dan Kepangkatan ASN
36	Jumlah CASN		277	550	550	550	550	550	2.750	Subid Formasi, Pengadaan dan Kepangkatan ASN
37	Jumlah SK CASN		277	550	550	550	550	550	2.750	Subid Formasi, Pengadaan dan Kepangkatan ASN
38	Jumlah SPTKGB		673	500	750	750	750	750	750	Subid Formasi, Pengadaan dan Kepangkatan ASN
39	Jumlah buku formasi		10	10	10	10	10	10	10	Subid Formasi, Pengadaan dan Kepangkatan ASN
40	Jumlah CPNS yang disumpah menjadi PNS		250	250	250	250	250	250	1.250	Subid Formasi, Pengadaan dan Kepangkatan ASN
41	Jumlah SK Pensiun (BUP, APS, janda/duda/anak)		490	563	581	667	680	592	592	Subid Pemindahan dan Pemberhentian ASN
42	Jumlah PNS mutasi antar instansi daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah		10	45	45	45	45	45	45	Subid Pemindahan dan Pemberhentian ASN

No	Indikator Sasaran	satuan	Kondisi Kinerja awal RPJMD	Target Capaian					Kondisi kinerja akhir RPJMD	Penanggung jawab
				2020	2021	2022	2023	2024		
43	Jumlah usulan Karpeg, karis/karsu yang terealisasi		463	300	300	300	300	300	1.500	Subid Pembinaan ASN
44	Jumlah PNS mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan		96	100	150	150	200	200	800	Subid Pembinaan ASN
45	Jumlah ASN yang mendapatkan hukuman disipin		52	50	60	60	70	70	70	Subid Pembinaan ASN
46	Jumlah OPD/UPTD yang dilakukan sidak disiplin PNS		15	49	49	49	49	49	49	Subid Pembinaan ASN
47	Jumlah KIP yang dicetak		1.350	1.500	1.500	1.500	1500	1.500	1.500	Subid Pembinaan ASN
48	Jumlah ijin perceraian yang diterbitkan		27	40	40	50	50	50	50	Subid Pembinaan ASN
49	Jumlah pejabat yang melaporkan LHKPN		62	80	80	80	80	80	80	Subid Pembinaan ASN
50	Jumlah JPT dan Administrator yang diperiksa kesehatannya		49	20	22	24	26	28	120	Subid Kesejahteraan ASN
51	Jumlah ASN yang mendapatkan SLKS		295	225	225	225	250	250	250	Subid Kesejahteraan ASN
52	Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan/plakat		212	400	400	400	350	350	1.900	Subid Kesejahteraan ASN
53	Jumlah PNS purna tugas yang mendapatkan pembekalan		250	400	400	400	350	350	1.900	Subid Kesejahteraan ASN

No	Indikator Sasaran	satuan	Kondisi Kinerja awal RPJMD	Target Capaian					Kondisi kinerja akhir RPJMD	Penanggung jawab
				2020	2021	2022	2023	2024		
54	Jumlah PNS sakit menahun yang diperiksa kesehatannya		14	15	15	15	15	15	75	Subid Kesejahteraan ASN
55	Jumlah PTT yang diterbitkan SPT kembali		109	109	109	109	109	109	109	Subid Kesejahteraan ASN
56	Jumlah PNS berprestasi		6	6	6	6	6	6	30	Subid Kesejahteraan ASN
57	Jumlah fasilitasi JKK dan JKM		2	10	10	10	10	10	10	Subid Kesejahteraan ASN
58	Jumlah rapat tim penyusun perbup TPP/tukin		3	3	3	3	3	3	3	Subid Kesejahteraan ASN
59	Jasa komunikasi, sumber daya listrik dan air		12	12	12	12	12	12	12	Subag Umum dan Kepegawaian
60	Penyediaan bahan bacaan		12	2.620	2.620	2.620	2.620	2.620	2.620	Subag Umum dan Kepegawaian
61	Jumlah ATK yang dibeli		49	40	40	40	40	40	40	Subag Umum dan Kepegawaian
62	Jumlah barang cetakan		13	13	13	13	13	13	13	Subag Umum dan Kepegawaian
63	Jumlah bahan pembersih		27	20	20	20	20	20	20	Subag Umum dan Kepegawaian
64	Jumlah penerangan bangunan kantor		9	9	9	9	9	9	9	Subag Umum dan Kepegawaian

No	Indikator Sasaran	satuan	Kondisi Kinerja awal RPJMD	Target Capaian					Kondisi kinerja akhir RPJMD	Penanggung jawab
				2020	2021	2022	2023	2024		
65	Jumlah gedung kantor yang dipelihara		1	1	1	1	1	1	1	Subag Umum dan Kepegawaian
66	Jumlah kendaraan dinas yang dipelihara		19	19	19	19	19	19	19	Subag Umum dan Kepegawaian
67	Jumlah peralatan kantor yang dipelihara		45	34	34	34	34	34	34	Subag Umum dan Kepegawaian
68	Jumlah peralatan kantor yang dipelihara		45	16	17	16	16	16	16	Subag Umum dan Kepegawaian
69	Jumlah mebeleir yang dipelihara		17	25	25	25	25	25	25	Subag Umum dan Kepegawaian
70	Jumlah kendaraan baru		-	5	3	1	1	1	11	Subag Umum dan Kepegawaian
71	Jumlah perlengkapan kantor baru		-	-	4	3	3	2	12	Subag Umum dan Kepegawaian
72	Jumlah perangkat komputer dan lainnya		-	4	5	5	5	5	19	Subag Umum dan Kepegawaian
73	Jumlah mebelleir baru		3	-	5	10	-	6	21	Subag Umum dan Kepegawaian
74	Jumlah ASN BKD yang mengikuti pelatihan/seminar/bimtek		10	3	3	3	3	3	15	Subag Umum dan Kepegawaian
75	Jumlah penerbitan majalah kepegawaian		250	250	250	250	250	250	250	Subag Perencanaan
76	Jumlah dokumen renja		5	10	10	10	10	10	10	Subag Perencanaan

No	Indikator Sasaran	satuan	Kondisi Kinerja awal RPJMD	Target Capaian					Kondisi kinerja akhir RPJMD	Penanggung jawab
				2020	2021	2022	2023	2024		
77	Jumlah dokumen RKA/DPA		5	10	10	10	10	10	10	Subag Perencanaan
78	Jumlah dokumen renstra		10	-	-	-	-	10	10	Subag Perencanaan
79	Level SPIP		3	3	3	3	4	4	4	Subag Perencanaan
80	Indeks sistem merit		-	0,58	0,6	0,75	0,80	0,85	0,85	Subag Perencanaan
81	Jumlah dokumen LKJIP		3	3	3	3	3	3	3	Subag Perencanaan
82	Jumlah pelaporan keuangan yang dibuat		3	3	3	3	3	3	3	Subag Keuangan
83	Jumlah bulan honor pengelola keuangan yang dibayarkan		12	12	12	12	12	12	12	Subag Keuangan
84	Jumlah pameran investasi yang diikuti		1	2	2	2	2	2	2	Subag Umum dan Kepegawaian
85	Jumlah bulan pegawai, tamu, dan peserta rapat mendapatkan jamuan		11	11	11	11	11	11	11	Subag Umum dan Kepegawaian
86	Jumlah bulan rapat koordinasi dan konsultasi yang dipenuhi		12	12	12	12	12	12	12	Subag Umum dan Kepegawaian

BAB VIII PENUTUP

Rencana Strategis BKD Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 adalah dokumen perencanaan pembangunan yang memberikan arahan/strategi pembangunan dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai selama 5 (lima) tahun kedepan serta memberikan arahan mengenai kebijakan umum program pembangunan daerah periode 2019-2024. Dengan demikian Renstra BKD Kabupaten Tegal dapat menjadi landasan dan pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja (Renja) yang disusun setiap tahunnya dan menjadi pedoman untuk dilaksanakannya monitoring dan evaluasi kinerja serta proses penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKD Kabupaten Tegal.

Diharapkan dengan tersusunnya Renstra Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2016 - 2021 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.

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



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