



# LKjIP

**LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN DAERAH  
TAHUN 2019**

**PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL  
Jl. Dr. Soetomo no.1 Slawi**

## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdulillah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKD) Kabupaten Tegal Tahun 2019 ini dapat tersusun dan diselesaikan dengan baik dengan berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

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

Slawi, 02 Januari 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN TEGAL

  
**RETNO SUPROBOWATI, SH, MM, M.Kn**

*Pembina Utama Muda*

NIP. 19601101 198603 2 008

## RINGKASAN EKSEKUTIF

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

1. Mewujudkan PNS yang berkompentensi sebagai dasar bagi terciptanya pemerintahan yang baik;
2. Mewujudkan basis data kepegawaian yang akurat yang dapat mendukung peningkatan pengelolaan administrasi kepegawaian yang berkualitas;
3. Meningkatkan pembinaan sikap mental pegawai dan terwujudnya penghargaan dan peningkatan kesejahteraan bagi PNS;
4. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi Pegawai melalui pendidikan dan pelatihan dan meningkatkan pengetahuan PNS dengan menyediakan sarana dan ruang bagi terbentuknya budaya belajar, berdiskusi, dan berpikir kritis di bidang kepegawaian;

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap capaian kinerja BKD pada tahun 2019, masih dijumpai beberapa kekurangan yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Untuk itu sinkronisasi dan keterpaduan kebijakan pemerintah diperlukan guna mengeliminir kendala terkait regulasi. Selain itu, kompetensi dan integritas sumber daya aparatur daerah yang ada cukup berperan dalam mendukung keberhasilan kinerja pelayanan kepegawaian sehingga perlu semakin dioptimalkan kualitasnya dimasa mendatang.

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

## DAFTAR ISI

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

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.	Struktur Organisasi BKD Kabupaten Tegal .....	6
Tabel 2.3.	Tingkat Pendidikan BKD Tahun 2019 .....	7
Tabel 2.4.	Perjanjian Kinerja Tahun 2019 .....	8
Tabel 2.5.	Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal .....	9
Tabel 3.1.	Capaian Kinerja BKD Tahun 2019 .....	10
Tabel 3.2.1.a	Capaian Kinerja Sasaran ke-1 Tahun 2019 .....	11
Tabel 3.2.1.b	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-1 Tahun ini dengan tahun Sebelumnya .....	12
Tabel 3.2.1.c	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-1 sampai dengan Akhir Periode Renstra .....	12
Tabel 3.2.1.e	Pencapaian Kinerja Sasaran ke-1 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2019 . .....	13
Tabel 3.2.2.a	Capaian Kinerja Sasaran ke-2 Tahun 2019 .....	15
Tabel 3.2.2.b	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-2 Tahun ini dengan tahun Sebelumnya .....	15
Tabel 3.2.2.c	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-2 sampai dengan Akhir Periode Renstra .....	16
Tabel 3.2.2.e	Pencapaian Kinerja Sasaran ke-2 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2019 . .....	16
Tabel 3.2.3.a	Capaian Kinerja Sasaran ke-3 Tahun 2019 .....	17
Tabel 3.2.3.b	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-3 Tahun ini dengan tahun Sebelumnya .....	18
Tabel 3.2.3.c	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-3 sampai dengan Akhir Periode Renstra .....	18
Tabel 3.2.3.e	Pencapaian Kinerja Sasaran ke-3 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2019 . .....	19
Tabel 3.2.4.a	Capaian Kinerja Sasaran ke-4 Tahun 2019 .....	20
Tabel 3.2.4.b	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-4 Tahun ini dengan tahun Sebelumnya .....	21
Tabel 3.2.4.c	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran ke-4 sampai dengan Akhir Periode Renstra .....	21
Tabel 3.2.4.e	Pencapaian Kinerja Sasaran ke-4 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2019 . .....	22
Tabel 3.3.	Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun 2019 .....	23

## DAFTAR LAMPIRAN

- a. Perjanjian Kinerja 2019;

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 2.1. Gambaran Umum Organisasi

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

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

Berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, maka dalam rangka mempertanggungjawabkan semua program dan kegiatan yang telah dilaksanakan disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019.

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

## 2.2. Mandat dan Peran Strategis

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

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

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

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

1. Pengadaan CPNS formasi tahun 2018 yang ditetapkan NIP nya pada tahun 2019 dan formasi tahun 2019 yang baru menyelesaikan tahapan seleksi administrasi belum memberikan formasi untuk jabatan pelaksana, sehingga keterbatasan jumlah pelaksana pada setiap perangkat daerah cukup menghambat dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi penatausahaan pelaksanaan kegiatan.
2. Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang pelaksanaan seleksi dengan menggunakan *Computer Assigned Test* (CAT) pada awal tahun 2019 bagi Tenaga Honorer kategori K2 sampai saat ini belum jelas kelanjutannya.
3. Belum optimalnya pemberian *reward* dan *punishment* terhadap prestasi kerja PNS, salah satunya adalah pemberian tunjangan kinerja belum diberikan, walaupun tunjangan perbaikan penghasilan sudah diberikan kepada PNS namun belum sesuai dengan beban kerja yang telah dilakukan.



4. Masih banyak Pejabat Administrator yang belum mengikuti Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) disebabkan keterbatasan anggaran. Hal ini dikarenakan biaya untuk kegiatan ini sudah distandarkan oleh LAN dengan jumlah yang cukup besar.
5. Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa CPNS dalam waktu 1 tahun masa percobaan harus sudah mendapatkan pelatihan dasar/prajabatan, sehingga pemerintah daerah harus memastikan ketersediaan dana untuk kegiatan ini. Terbatasnya alokasi anggaran yang dikelola oleh BKD menyebabkan kegiatan-kegiatan yang lain dilakukan rasionalisasi anggaran dalam rangka mendukung kegiatan pelatihan dasar/prajabatan.

## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

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

#### 2.1. Tugas Pokok dan Fungsi

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

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

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

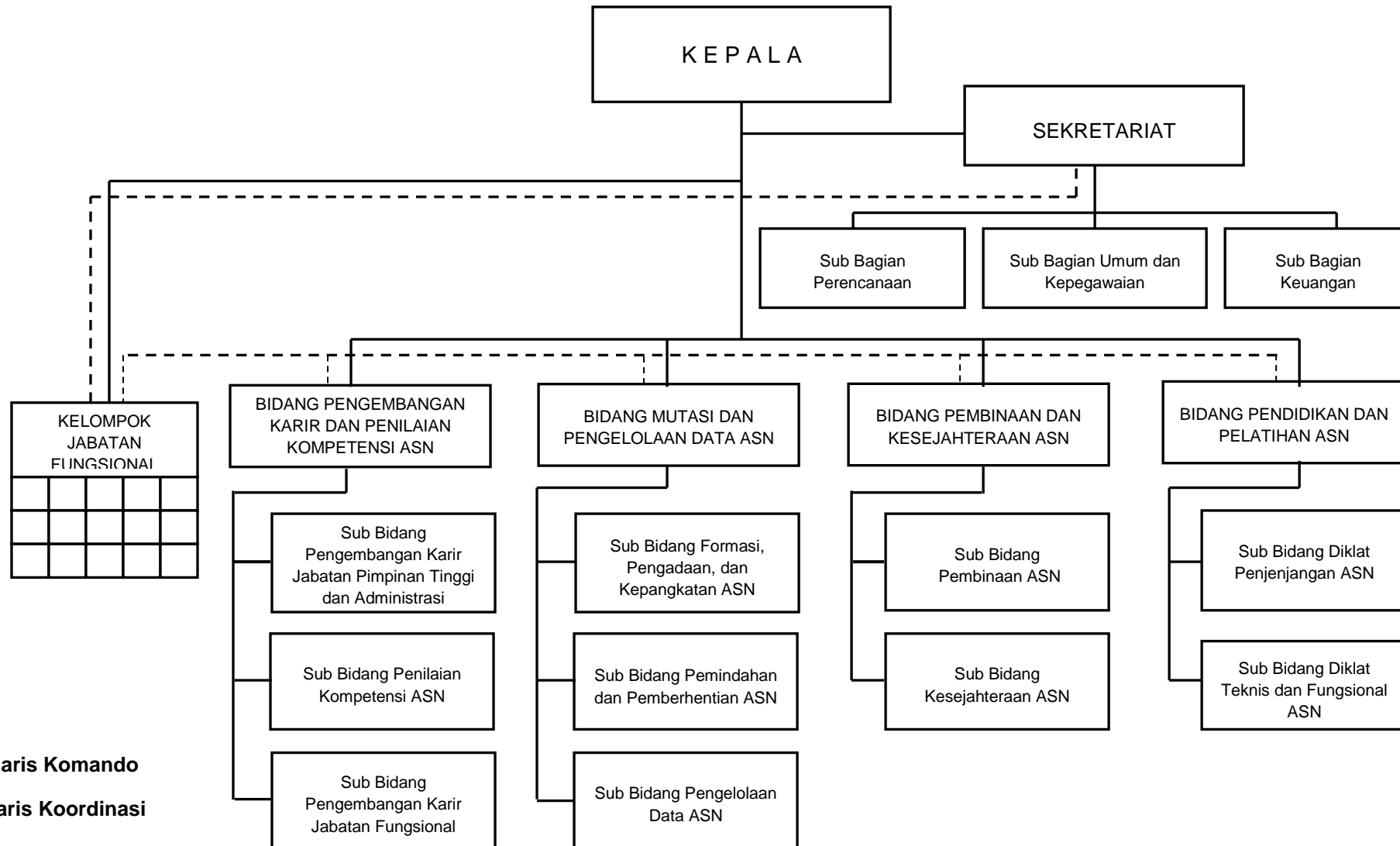
#### 2.2. Struktur Organisasi

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

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat;
  1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  2. Sub Bagian Keuangan;

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

Tabel 2.2.  
Struktur Organisasi BKD Kabupaten Tegal



Keterangan

- : Garis Komando
- - - : Garis Koordinasi

## 2.3. Data Kepegawaian

### a. Sarana Pendukung Organisasi

Ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh BKD memasuki tahun anggaran 2019 terdapat penambahan dan perbaikan, namun hal ini belum sepenuhnya dapat dikatakan memadai ketika dihadapkan dengan lingkup tugas yang ditangani dan tuntutan pelayanan yang memenuhi standar tepat waktu dan tepat mutu. Oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, secara bertahap akan terus diupayakan, sehingga tugas-tugas di bidang kepegawaian dapat dilaksanakan dengan baik, berbanding lurus dengan tersedianya sarana dan prasarana penunjang yang memadai.

### b. Sumber Daya Manusia

Dari segi kuantitas, jumlah pegawai BKD sebanyak 55 orang belum dapat dikatakan memadai jika dibandingkan dengan volume pekerjaan yang ditangani karena pekerjaan pengelola kepegawaian terkait erat dengan pemberian pelayanan kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal yang pada akhir tahun 2019 berjumlah sebesar 9.708 orang. Dari segi kualitas, sumber daya manusia yang ada di BKD masih perlu ditingkatkan sehingga bisa menjadi sumber kekuatan yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD sebagai pengelola kepegawaian.

Tabel 2.3.  
Tingkat Pendidikan Pegawai BKD Tahun 2019

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah pegawai		
		Pelaksana/Fungsional	Struktural	Jumlah (orang)
1.	Pasca Sarjana	4	8	12
2.	Sarjana (S1) / Diploma IV	19	9	28
3.	Sarjana Muda / Diploma III	1	1	2
4.	SMA / sederajat	12	-	12
5.	SMP / SD / Sederajat	1	-	1
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>55</b>

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

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

#### 2.4. Perjanjian Kinerja

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

Penyusunan Perjanjian Kinerja mengacu pada Renstra, RKT/Renja, Indikator Kinerja Utama dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran. Tabel 2.4. berikut merupakan Perjanjian Kinerja BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019 yang merupakan hasil dari penyesuaian perjanjian kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya dengan IKU.

Tabel 2.4.  
Perjanjian Kinerja Tahun 2019

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	20,92 %
2	Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun	100 %
3	Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	0,37 %
4	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pejabat struktural yang mengikuti Diklatpim	0,84 %

## 2.5. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD pada tahun 2019 mengalami perubahan terkait adanya perubahan Renstra OPD dan perubahan kelembagaan sehingga berpengaruh pada tugas pokok dan fungsi. Adapun Indikator Kinerja Utama BKD Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.5.

### Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal

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

## BAB III

### AKUNTABILITAS KINERJA

#### 3.1. Capaian Kinerja Organisasi

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

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

Tabel 3.1.  
Capaian Kinerja BKD Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	% Capaian Terhadap Target Akhir Renstra
1	Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	20,92 %	16,84 %	80,49 %	24.24 %
2	Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun	100 %	100%	100 %	100 %
3	Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	0,37 %	0,16%	156,76 %	227,5 %
4	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pejabat struktural yang mengikuti Diklatpim	0,84 %	0,84%	100 %	16,44 %



Dari tabel 3.1. diatas terdapat 4 (empat) sasaran strategis dengan 4 (empat) indikator kinerja. Pada tahun 2019, 3 (tiga) indikator kinerja terealisasi mencapai target yang ditetapkan yaitu telah mencapai 100 % dengan kriteria hasil kinerja Sangat Tinggi, dan 1 (Satu) Indikator mendapatkan penilaian realisasi kinerja Tinggi yaitu dengan angka pencapaian target sebesar 80,49%.

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

Pada tahun 2019, terdapat 4 (empat) sasaran strategis yang dicerminkan dalam capaian 4 (empat) indikator kinerja telah dilakukan pengukuran dan dengan hasil 2 (Dua) indikator telah mencapai target yang ditetapkan dan 2 (Dua) indikator belum mencapai target yang telah ditetapkan pada tahun 2019. Sasaran dan indikator pada tahun 2019 mengalami perubahan seiring dengan adanya perubahan kelembagaan yang diikuti dengan perubahan Renstra OPD.

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

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

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

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

#### a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2019

Tabel 3.2.1.a  
Capaian Kinerja Sasaran ke-1 Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	20,92	16,84	80,49	tinggi

Tabel diatas menunjukkan realisasi kinerja sasaran tahun 2019 yang tergolong tinggi dengan capaian sebesar 80,49 %. Sasaran ini didukung oleh Bidang Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN. Sasaran ini ditetapkan bertujuan untuk melihat kompetensi ASN dengan jabatan yang diamanatkan, sehingga apabila kompetensinya tidak sesuai dapat dilakukan evaluasi penempatan.

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

Tabel 3.2.1.b

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

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
				Tahun 2018	Tahun 2019
1	Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	20,92	40,67	16,84

Realisasi kinerja pada tahun 2019 dibandingkan dengan tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel diatas. Hal ini menunjukkan bahwa indikator belum melampaui target yang ditetapkan atau sebesar 100 %, dan berdasarkan data capaian tahun sebelumnya bahwa capaian indikator ini pada tahun 2019 menurun dibandingkan dengan capaian tahun 2018.

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

Table 3.2.1.c

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

No	Sasaran Strategis	Indicator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2019	Tingkat Kemajuan
1	Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	3,32	16,84	507,2%

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa kinerja BKD pada tahun 2019 secara garis besar mengalami progress positif atau mengalami kemajuan dan telah sesuai dengan pentahapan yang telah direncanakan. Dibandingkan dengan target pada akhir renstra tingkat kemajuannya cukup tinggi, hal ini dikarenakan target dari

indicator ini bersifat tahunan dan pada akhir periode renstra target yang ditetapkan sangat rendah.

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

Pencapaian kinerja indikator sasaran persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya dengan capaian sangat tinggi dipengaruhi oleh factor pendorong yaitu adanya pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dengan seleksi terbuka, dimana dalam salah satu tahapannya dilakukan dengan uji kompetensi bagi peserta seleksi terbuka. Selain itu dalam rangka penelusuran kader potensial untuk membentuk talent pool dilakukan uji kompetensi melalui talent scouting sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Bupati Tegal nomor 75 tahun 2017 tentang Penelusuran Kader Potensial (Talent Scouting) dan Mekanisme Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas di Kabupaten Tegal . Factor lainnya adalah kegiatan uji kompetensi bagi pelaksana yang mulai dilakukan pada tahun 2019.

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

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

Tabel 3.2.1.e

Pencapaian Kinerja Sasaran ke-1 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat efisiensi
1	Terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya	80,49	94,93	-14,44%

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dari sasaran terlaksananya sistem merit dalam pengelolaan SDM Aparatur dengan indikator kinerja persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya adalah sebesar -14,44 % atau mencapai Rp 281.309.312,- dari

alokasi anggaran sebesar Rp 300.000.000,- ini artinya bahwa untuk merealisasikan pelaksanaan indikator kinerja penilaian kompetensi pejabat struktural dengan capaian sebesar 80,49% diperlukan penggunaan sumber daya sebesar 94,93% dari total anggaran kegiatan pelaksanaan penilaian kompetensi tersebut, hal ini disebabkan anggaran kegiatan penilaian kompetensi yang dilaksanakan tidak hanya pada pejabat struktural sebagaimana indikator kinerja yang sudah ditetapkan tetapi juga pada pejabat pelaksana atau staf, sedangkan penghitungan tabel di atas didasarkan pada uji kompetensi pada pejabat struktural dengan mengesampingkan pejabat pelaksana.

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

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

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

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

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

**a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2019**

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

Tabel 3.2.2.a  
Capaian Kinerja Sasaran ke-2 Tahun 2019

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

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

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

Tabel 3.2.2.b

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

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
				Tahun 2018	Tahun 2019
1	Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun	100	100	100

Perbandingan realisasi kinerja pada tahun 2019 dengan tahun 2018 dapat dilihat pada tabel diatas. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tahun 2019 telah tercapai sama seperti pencapaian pada tahun 2018 yaitu 100 %.

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

Tabel 3.2.2.c

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

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2019	Tingkat Kemajuan
1	Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun	100	100	100 %

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

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

Pencapaian kinerja indikator sasaran persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun dengan capaian sangat tinggi dipengaruhi oleh faktor adanya komitmen dari pemerintah daerah untuk memberikan layanan kepada masyarakat secara cepat, tepat dan teradministrasikan dengan baik. Dengan adanya kemajuan teknologi dan informasi maka perlu diimplementasikan dalam tata pemerintahan guna membangun sistem layanan yang berbasis teknologi dan informasi.

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

Tabel 3.2.2.e

Pencapaian Kinerja Sasaran ke-2 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat efisiensi
1	Tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun	100	95,64	4,36 %

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dari sasaran tersedianya data kepegawaian dan data kompetensi pegawai yang akurat dan siap saji adalah sebesar 4,36 % atau mencapai Rp. 173.109.700,- dari alokasi anggaran sebesar Rp 181.000.000,-

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

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

**3.2.3. Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai**

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

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

**a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2019**

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

Tabel 3.2.3.a  
Capaian Kinerja Sasaran ke-3 Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	0,37	0,16	156,76	Sangat Tinggi

Capaian indikator kinerja sasaran sebagaimana dalam table diatas menunjukkan capaian yang Sangat Tinggi walaupun realisasinya lebih kecil daripada target yang telah ditetapkan yang berarti bahwa capaian indikator ini bersifat negative, artinya semakin besar realisasinya maka capaiannya semakin rendah

sebaliknya apabila capainya lebih sedikit dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan maka realisasi capaian kinerja semakin tinggi. Sasaran ini dilaksanakan oleh Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan ASN.

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

Tabel 3.2.3.b

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

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
				Tahun 2018	Tahun 2019
1	Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	0,37	0,54	0,16

Realisasi kinerja sasaran terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai pada tahun 2019 capainya belum sesuai dengan target yang diharapkan. tetapi juga mengalami kenaikan apabila dibandingkan dengan capaian pada tahun 2018 yaitu 0,54 %, hal ini karena target pada sasaran ini dikatakan berhasil apabila realisasi capaian lebih rendah dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan.

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

Table 3.2.3.c

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

No	Sasaran Strategis	Indicator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2019	Tingkat Kemajuan
1	Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	0,19	0,16	84,21%

Dari Tabel diatas menjelaskan bahwa kinerja BKD atas sasaran strategis berupa terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai pada tahun 2019 yang merupakan tahun terakhir periode renstra 2014-2019 apabila dibandingkan dengan target akhir renstra sebesar 0,19% maka tingkat kemajuan sebesar 84,21% bisa dikatakan tinggi walaupun masih belum mencapai 100 %.



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

Pencapaian kinerja indikator sasaran terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai dengan capaian sangat rendah dipengaruhi oleh banyaknya jumlah kasus-kasus pelanggaran disiplin yang ditangani oleh BKD pada tahun 2019. Selain itu kasus-kasus pelanggaran disiplin yang ditangani sejak beberapa tahun sebelumnya realisasi tindak lanjutnya baru diberikan pada tahun 2019.

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

Tabel 3.2.3.e

Pencapaian Kinerja Sasaran ke-3 dan Penyerapan Anggaran Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat efisiensi
1	Terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	156,76	58,97	97,79%

Tabel tersebut diatas dapat dijelaskan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya berupa anggaran dari sasaran terlaksananya pembinaan sikap mental pegawai adalah sebesar 97,79 % atau mencapai Rp 35.379.000,- dari alokasi anggaran sebesar Rp 60.000.000,- yang berarti bahwa untuk mencapai kinerja sebesar 156,76% diperlukan sumber daya anggaran sebesar 58,97% dari keseluruhan anggaran pelaksanaan kegiatan tersebut, ini menunjukkan adanya efisiensi pada tingkat capaian kinerja tersebut.

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

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

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

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

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

#### a. Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2019

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

Tabel 3.2.4.a  
Capaian Kinerja Sasaran ke-4 Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pejabat struktural mengikuti Diklatpim	0,84	0,84	100	Sangat tinggi

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

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

Tabel 3.2.4.b

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

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
				Tahun 2018	Tahun 2019
1	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pejabat struktural mengikuti Diklatpim	0,84	4,57	0,84

Realisasi kinerja sasaran terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan pada tahun 2019 dibandingkan dengan pencapaian pada tahun 2018 mengalami penurunan, namun capaian ini tepat 100 % dari target tahun 2019 yang telah ditetapkan.

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

Table 3.2.4.b

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

No	Sasaran Strategis	Indicator Kinerja	Target Akhir Renstra	Realisasi 2019	Tingkat Kemajuan
1	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pejabat struktural mengikuti Diklatpim	6,08	0,84	13,81%

Tabel diatas menjelaskan bahwa kinerja BKD atas sasaran strategis terwujudnya peningkatan dan pengembangn pegawai melalui pendidikan dan pelatihan pada tahun 2019 apabila dibandingkan dengan target akhir renstra tingkat pencapaiannya cukup baik. Namun pencapaian target renstra yang akan selesai pada tahun 2019 menyisakan 1 (satu) tahun penyelesaian tercapainya target indikator kinerja persentase pejabat struktural mengikuti diklatpim.

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

Pencapaian kinerja indikator sasaran terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan dengan capaian sangat tinggi dipengaruhi oleh terwujudnya perjanjian kerjasama dengan BPSDM Provinsi Jawa Tengah dan dengan PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta serta tersedianya pagu anggaran yang cukup pada tahun 2019. pencapaian sasaran ini dipengaruhi oleh penyelenggaraan diklatpim dimana indeks satuan penyelenggaraannya ditentukan oleh Lembaga Administrasi Negara dan penyelenggaraannya dilakukan dengan pola pengiriman.

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

Tabel 3.2.4.e

Pencapaian Kinerja dan Penyerapan Anggaran Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat efisiensi
1	Terwujudnya peningkatan dan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan	Persentase pejabat struktural mengikuti Diklatpim	100	94,93	5,07%

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya sebagaimana dalam tabel diatas berupa efisiensi anggaran dari sasaran terwujudnya peningkatan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan formal adalah sebesar 6 % atau mencapai Rp 281.309.312,- dari alokasi anggaran sebesar Rp 300.000.000,- ini berarti bahwa untuk melaksanakan indikator kinerja yang capaian kinerjanya mencapai 100% diperlukan anggaran yang serapanya hanya 94%, hal ini tentunya merupakan perwujudan dari efisiensi penggunaan sumber daya yang ada.

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

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

### 3.3. Realisasi Anggaran

Pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan setiap tahun tidak akan tercapai engan maksimal tanpa adanya dukungan pendanaan yang memadai. Sumber pembiayaan kegiatan dimaksud berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang pada tahun 2019 alokasi belanja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal dialokasikan sebesar Rp 10.283.200.000,- dan direalisasikan sebesar Rp 8.346.172.634,- atau sebesar 81,16 %, dengan perincian sebagaimana tersebut pafa tabel 3.18 berikut :

Tabel 3.3  
Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung Tahun 2019

No	Program/Kegiatan	Target 2019	Realisasi 2019	Present ase Capaian (%)	Status Capaian
<b>Urusan Otonomi Daerah, Pemerintahan Umum, Administrasi Keuangan Daerah, Perangkat Daerah, Kepegawaian dan Persandian</b>					
<b>Program Pelayanan Administrasi Perkantoran</b>					
1	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	140.000.000	120.760.743	86,26	Tinggi
2	Penyediaan alat tulis kantor	52.500.000	52.257.950	99,54	Sangat Tinggi
3	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	40.000.000	39.745.650	99,36	Sangat Tinggi
4	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	10.000.000	9.937.450	99,37	Sangat Tinggi
5	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	15.000.000	14.930.000	99,53	Sangat Tinggi
6	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	10.500.000	10.435.000	99,38	Sangat Tinggi
7	Penyediaan makanan dan minuman	35.000.000	31.864.000	91,04	Sangat Tinggi
8	Rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	150.000.000	139.685.247	93,12	Sangat Tinggi
<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>					
9	Pengadaan Perlengkapan Gedung Kantor	20.000.000	19.696.000	99,48	Sangat Tinggi
10	Pengadaan Mebelleir	15.000.000	14.790.000	98,60	Sangat Tinggi
11	Pengadaan Peralatan Kantor	15.000.000	14.735.000	98,23	Sangat

No	Program/Kegiatan	Target 2019	Realisasi 2019	Present ase Capaian (%)	Status Capaian
					Tinggi
12	Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	200.000.000	197.184.400	98,59	Sangat Tinggi
13	Pemeliharaan rutin/ berkala kendaraan dinas/operasional	180.000.000	177.857.015	98,81	Sangat Tinggi
14	Pemeliharaan rutin/ berkala perlengkapan gedung kantor	15.000.000	14.901.500	99,34	Sangat Tinggi
15	Pemeliharaan rutin/ berkala peralatan gedung kantor	20.000.000	19.917.148	99,59	Sangat Tinggi
16	Pemeliharaan rutin/ berkala mebeleur	7.500.000	7.440.000	99,20	Sangat Tinggi
17	Pemeliharaan rutin/ berkala Arsip Kepegawaian	5.000.000	4.925.350	98,51	Sangat Tinggi
18	Pemeliharaan rutin/ berkala jaringan SIMPEG	110.000.000	108.515.500	98,65	Sangat Tinggi
<b>Program Peningkatan disiplin Aparatur</b>					
19	Pengadaan kartu identitas pegawai	31.450.000	28.750.000	91,41	Sangat Tinggi
20	Pengusulan Pembuatan Karpeg, Karis/Karsu dan KPE	15.000.000	11.260.436	75,07	Sedang
21	Pengelolaan presensi pegawai	565.550.000	557.204.600	98,52	Sangat Tinggi
<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>					
22	Pendidikan dan Pelatihan Formal	70.000.000	62.201.342	88,86	Tinggi
23	Sosialisasi peraturan perundang-undangan	60.000.000	37.715.898	62,86	Rendah
24	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD	2.500.000.000	2.495.799.070	99,83	Sangat Tinggi
25	Pendidikan dan pelatihan teknis bagi PNS Daerah	200.000.000	170.839.746	85,42	Tinggi
26	Pendidikan dan pelatihan fungsional bagi PNS daerah	200.000.000	178.250.175	89,13	Sangat Tinggi
27	Analisa Kebutuhan Diklat	30.000.000	26.060.820	86,87	Tinggi
28	Maturitas SPIP	10.000.000	9.400.000	94,00	Sangat Tinggi
<b>Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan</b>					
29	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi	17.500.000	16.017.500	91,53	Sangat

No	Program/Kegiatan	Target 2019	Realisasi 2019	Present ase Capaian (%)	Status Capaian
	kinerja PD				Tinggi
30	Penatausahaan dan Pelaporan administrasi keuangan daerah	55.000.000	54.812.500	99,66	Sangat Tinggi
<b>Program Pengembangan Data/Informasi</b>					
31	Penyusunan data dan informasi Perencanaan	20,000,000	13.606.000	68,03	Rendah
<b>Program Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi</b>					
32	Penyelenggaraan pameran investasi	15,000,000	15.000.000	100,00	Sangat Tinggi
<b>Program Perencanaan Pembangunan Daerah</b>					
33	Penyusunan Renstra SKPD	20.000.000	19.878.000	99,39	Sangat Tinggi
<b>Program Pendidikan Kedinasan</b>					
34	Pendidikan penjenjangan struktural	300.000.000	281.309.312	93,77	Sangat Tinggi
<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>					
35	Penerbitan Majalah Kepegawaian	30.000.000	27.635.000	92,12	Sangat Tinggi
36	Rapat Koordinasi Kepegawaian	35.000.000	32.163.588	91,90	Sangat Tinggi
37	Pemeriksaan kesehatan aparatur pemerintah	30.000.000	25.211.700	84,04	Tinggi
<b>Program Pembinaan dan pengembangan Aparatur</b>					
38	Pengangkatan dan Penempatan CPNSD	45.000.000	33.842.000	75,20	Sedang
39	Pelayanan Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	125.000.000	123.942.300	99,15	Sangat Tinggi
40	Pembangunan /pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	181.000.000	173.109.700	95,64	Sangat Tinggi
41	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	20.000.000	6.626.500	33,13	Sangat Rendah
42	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	60.000.000	35.379.000	58,97	Rendah
43	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	30.000.000	20.698.232	68,99	Rendah
44	Seleksi penerimaan calon ASN	1.655.000.000	408.597.952	24,69	Sangat Rendah

No	Program/Kegiatan	Target 2019	Realisasi 2019	Present ase Capaian (%)	Status Capaian
45	Ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat	62.700.000	55.143.000	87,95	Tinggi
46	Penataan sistem administrasi pensiun PNS	100.000.00	99.708.282	99,71	Sangat Tinggi
47	Pembinaan Disiplin Pegawai	10.000.000	9.284.000	92,84	Sangat Tinggi
48	Pemberian penghargaan bagi PNS purna tugas dan pelepasan kepala Perangkat Daerah purna tugas	84.000.000	79.148.300	94,22	Sangat Tinggi
49	Penataan sistem administrasi gaji PNS	10.000.000	9.880.000	98,80	Sangat Tinggi
50	Pembekalan bagi PNS Menjelang purna Tugas	30.000.000	25.170.000	83,90	Tinggi
51	Penataan Administrasi Mutasi, Evaluasi dan Alih fungsi PNS	75.000.000	65.491.309	87,32	Tinggi
52	Pengelolaan LHKPN	25.000.000	21.947.000	87,79	Tinggi
53	Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan Kepala Sekolah	25.500.000	23.548.748	92,35	Sangat Tinggi
54	Penataan administrasi izin melanjutkan pendidikan, izin belajar, surat ket. penggunaan gelar dan tugas belajar	25.000.000	11.346.500	45,39	Sangat Rendah
55	Pemeriksaan kesehatan bagi PNS yang terkena sakit menahun	20.000.000	3.911.700	19,56	Sangat Rendah
56	Pengelolaan dan Fasilitasi Pelayanan Administrasi Kepegawaian	75.000.000	73.183.075	97,58	Sangat Tinggi
57	Penataan Jabatan Fungsional Tertentu	75.000.000	74.610.428	99,48	Sangat Tinggi
58	Penataan sistem ijin penggunaan gelar	35.000.000	23.585.852	67,39	Rendah
59	Pembinaan dan pelestarian perkawinan	35.000.000	22.304.000	63,73	Rendah
60	Penyusunan formasi PNSD	25.000.000	24.650.000	98,60	Sangat Tinggi
61	Pengangkatan dan Pengambilan Sumpah PNS	20.000.000	0	00,00	-
62	Penataan administrasi dan pembinaan pegawai tidak tetap	20.000.000	15.168.500	75,84	Tinggi



No	Program/Kegiatan	Target 2019	Realisasi 2019	Presentase Capaian (%)	Status Capaian
63	Uji Kompetensi JPT Pratama, Administrator, dan Pengawas	850.000.000	841.135.126	98,96	Sangat Tinggi
64	Rekrutmen Calon Pejabat Kabupaten Tegal	600.000.000	476.628.327	79,44	Tinggi
65	Evaluasi Paska Diklat	30.000.000	24.233.200	80,78	Tinggi
66	Pengangkatan dan pengisian JPT Pratama, Administrator, dan Pengawas ASN	120.000.000	92.010.777	76,68	Tinggi
67	Penilaian dan Pemberian Penghargaan kepada PNS Teladan	100.000.000	56.464.800	56,46	Rendah
68	Penataan Administrasi dan Pengembangan Kompetensi Kediklatan ASN	30.000.000	22.520.200	75,07	Tinggi
69	Pengelolaan Administrasi TPP, JKK, dan JKM	20.000.000	16.540.500	82,70	Tinggi
70	Test PCAP Calon JPT Pratama/setara Eselon 2	250.000.000	189.840.697	75,94	Tinggi
72	Penataan Administrasi Penilaian dan Penetapan Angka Kredit ASN	100.000.000	58.172.106	58,17	Rendah
73	Pelaksanaan Uji Kompetensi dan Sertifikasi Jabatan Fungsional	30.000.000	28.478.783	94,93	Sangat Tinggi
73	Pengukuhan, Pelantikan dan Pengambilan Sumpah Jabatan Fungsional	40.000.000	37.178.100	92,95	Sangat Tinggi

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

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

Tahun Anggaran 2019 merupakan tahun ke-5 dari Rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal 2014-2019. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak. Dari hasil penilaian, keberhasilan pencapaian sasaran tersebut diukur melalui 4 (empat) indikator kinerja sasaran berikut capaian kinerjanya. Dengan pencapaian 3 (tiga) indikator dikategorikan sangat tinggi, dan 1 (satu) indikator dengan kategori tinggi. Terhadap indikator dengan capaian belum sesuai dengan target yang diharapkan kedepan kendala dan hambatan yang mempengaruhi tingkat capaian indikator sasaran ini harus diperbaiki secara terus menerus.

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

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

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

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

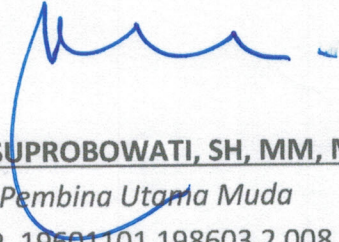
- 1) Mengoptimalkan proses perencanaan APBD baik melalui mekanisme penetapan APBD maupun perubahan APBD, sehingga kegiatan-kegiatan yang bersifat nasional maupun memiliki dampak yang luas bagi peningkatan sumber daya aparatur dapat terlaksana;
- 2) Dengan adanya keterbatasan anggaran APBD Kabupaten Tegal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

- 5) Memberikan tambahan penghasilan atau tunjangan kinerja berdasarkan beban kerja dan kelas jabatan pegawai.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah(LKjIP) Tahun 2019 ini merupakan laporan pertanggungjawaban Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal dalam usaha mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan. Diharapkan saran serta masukan dari semua pihak guna perbaikan dan peningkatan kinerja dimasa yang akan datang.

Slawi, Januari 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN TEGAL



**RETNO SUPROBOWATI, SH, MM, M.Kn**

*Pembina Utama Muda*

NIP. 19601101 198603 2 008