



# **RENCANA KINERJA TAHUNAN**

**RKT \_ TAHUN 2020**

**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](http://bkd.tegalkab.go.id), email : [bkd@tegalkab.go.id](mailto:bkd@tegalkab.go.id)

## KATA PENGANTAR

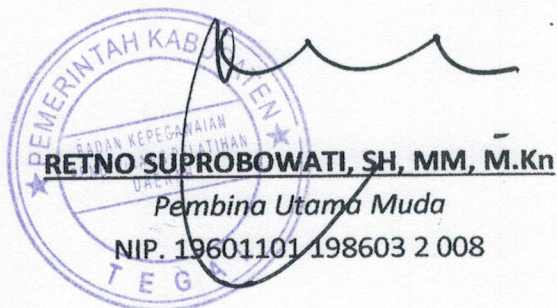
Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKD) Kabupaten Tegal Tahun 2020 ini dengan baik.

Dokumen RKT ini merupakan laporan rencana kegiatan BKD Kabupaten Tegal yang akan dilaksanakan pada tahun 2020. Dokumen ini merupakan penjabaran tujuan, sasaran, dan strategi yang telah disusun dalam Rencana Strategis (Renstra) BKD Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 dalam bentuk kegiatan selama satu tahun anggaran.

Penyusunan dokumen RKT BKD Tahun 2020 ini bertujuan untuk mendorong terselenggaranya tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Melalui dokumen ini, kinerja BKD Kabupaten Tegal diharapkan akan dapat lebih terukur dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga pemerintahan yang baik (*good governance*) di Kabupaten Tegal dapat segera diwujudkan.

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

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR LAMPIRAN .....	vi
<b>BAB I      PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Kedudukan Organisasi .....	1
B. Tugas Pokok dan Fungsi .....	2
C. Susunan Organisasi .....	3
D. Sumber Daya Manusia.....	3
E. Sarana dan Prasarana.....	4
<b>BAB II     RENCANA KINERJA TAHUNAN .....</b>	<b>6</b>
A. Rencana Strategis .....	6
1. Tujuan dan Sasaran .....	6
2. Strategi dan Kebijakan .....	7
3. Lingkungan Strategis .....	9
B. Rencana Kinerja Tahun 2020 .....	12
<b>BAB III    PENUTUP .....</b>	<b>13</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Kedudukan Organisasi

Keberadaan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKD) awalnya diatur dalam Undang-Undang nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, kemudian berdasarkan Undang-Undang nomor 23 Tahun 2014 yang telah diganti dengan Undang-Undang nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas 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, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

Dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Tegal, dengan mencermati besarnya kewenangan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang diserahkan kepada daerah dan banyaknya jumlah pegawai Pemerintah Kabupaten Tegal merupakan kekuatan potensial yang mesti diberdayakan secara optimal, maka dipandang perlu adanya wadah yang memadai yang mampu mengelola potensi sumber daya manusia aparatur tersebut secara efektif dan efisien. Berpijak dari beberapa pertimbangan tersebut, dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tegal sebagai penyelenggara pemerintahan umum dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah 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 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah berubah menjadi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal. Dan sesuai dengan Peraturan Bupati Tegal Nomor 74 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Tegal, kewenangan yang dilaksanakan BKD Kabupaten Tegal dalam rangka

penyelenggaraan pemerintahan umum di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pengoordinasian dan Pelaksanaan Kebijakan di Bidang Kepegawaian Pendidikan, dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara;
3. Pembinaan, pengawasan, dan pengendalian kebijakan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah yang mencakup pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan data Aparatur Sipil Negara, pengembangan karier Aparatur Sipil Negara, pembinaan dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara, serta pendidikan, pelatihan dan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara Pembinaan pengelolaan urusan kesekretariatan/ ketatausahaan Badan;
4. Pengelolaan dan fasilitasi program dan kegiatan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara;
5. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara;
6. Pelaksanaan administrasi badan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara;
7. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.

Sedangkan uraian tugas Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah adalah :

1. Menetapkan rencana kerja.
2. Merumuskan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
3. Menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan dinas/ instansi/ lembaga terkait dalam pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
4. Membina dan memberikan dukungan atas penyelenggaraan 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.
5. Membina penyelenggaraan urusan kesekretariatan/ ketatausahaan Badan.
6. Mengkaji dan memberi solusi penyelesaian permasalahan yang berhubungan dengan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
7. Mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing.

8. Memberikan motivasi dan penilaian kepada bawahan guna meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas bawahan.
9. Mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas.

Tanggung jawab Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah adalah :

1. Merumuskan dan menetapkan perencanaan Badan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan hasil evaluasi kegiatan tahun sebelumnya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan instansi/ lembaga terkait dalam pelaksanaan program-program di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara;
3. Merumuskan kebijakan umum dan teknis operasional di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara;
4. Menelaah dan mengkaji peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara sebagai bahan perumusan kebijakan teknis serta pedoman pelaksanaan tugas;
5. Membina dan memberikan dukungan atas penyelenggaraan tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara sesuai peraturan perundang-undangan agar kinerja Badan mencapai target yang ditetapkan;
6. Menyelenggarakan pelayanan prima, fasilitasi dan inovasi di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara sesuai dengan ketentuan guna peningkatan kualitas kerja;
7. Menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam penyelenggaraan kegiatan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
8. Mengoordinasikan penyusunan, penetapan, pengendalian dan pengawasan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara;
9. Menyelenggarakan kersajama dan kemitraan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara dengan Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi dan pihak lain agar terjalin sinkronisasi program kegiatan;
10. Mengelola dan mengembangkan sistem informasi dan data di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara agar diperoleh efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan;
11. Membina pengelolaan kesekretariatan/ ketatausahaan Badan;
12. Membina pengelolaan asset badan;

13. Menginventarisasi dan menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara;
14. Mendistribusikan tugas kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan proporsi masing-masing;
15. Memberikan motivasi dan penilaian kepada bawahan guna meningkatkan prestasi, dedikasi dan loyalitas bawahan;
16. Mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara;
17. Menyelenggarakan tugas lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **B. Susunan Organisasi**

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal dibentuk dengan struktur sebagai berikut :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat;
  1. Sub Bagian Perencanaan;
  2. Sub Bagian Keuangan;
  3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Kompetensi ASN;
  1. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN;
  2. Sub Bidang Penilaian Kompetensi ASN.
- d. Bidang Pengembangan Karir ASN;
  1. Sub Bidang Pengembangan Karir JPT dan Jabatan Administrasi ASN;
  2. Sub Bidang Pengembangan Karir Jabatan Fungsional.
- e. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi ASN;
  1. Sub Bidang Pengadaan, dan Kepangkatan ASN;
  2. Sub Bidang Pemberhentian dan Pengelolaan Sistem Informasi ASN.
- f. Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan ASN;
  1. Sub Bidang Pembinaan dan Kedudukan Hukum ASN;
  2. Sub Bidang Kesejahteraan dan Fasilitasi Korps Profesi ASN.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

### **C. Sumber Daya Manusia**

Dari segi kuantitas, jumlah pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal sebanyak 54 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. Dengan demikian dari ukuran kuantitas terjadi ketidakseimbangan, sebab tidak mungkin 54 orang akan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada 9.708 orang pegawai yang membutuhkan pelayanan. Ilustrasi ini, baru sekedar gambaran sederhana atas keterbatasan jumlah pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal.

Dari segi kualitas, sumber daya manusia yang ada di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal masih perlu ditingkatkan sehingga bisa menjadi sumber kekuatan yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal sebagai pengelola kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

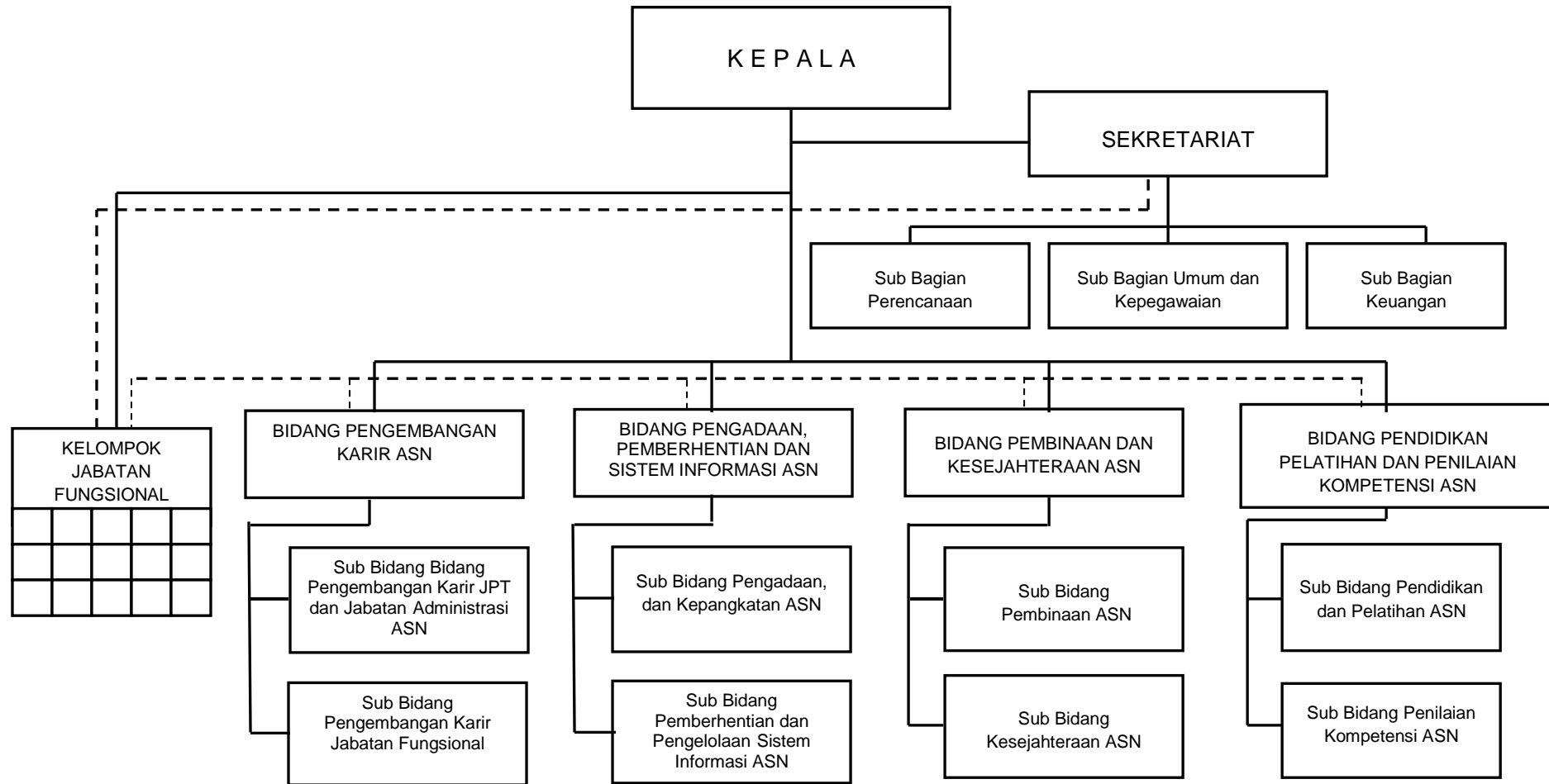
### **D. Sarana dan Prasarana**

Menyangkut ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal, memasuki tahun anggaran 2019 ada penambahan dan perbaikan, namun penambahan dan perbaikan fasilitas tersebut 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.



Tabel 1.1.

Struktur Organisasi BKD Kabupaten Tegal



Keterangan

- : Garis Komando
- - - - - : Garis Koordinasi

## BAB II

### RENCANA KINERJA TAHUNAN

#### A. Rencana Strategis

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal diharapkan mampu berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif serta produktif dengan berpijak pada kewenangan, tugas pokok dan fungsinya sebagaimana terurai dalam Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 7 Tahun 2019 yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Tegal Nomor 74 Tahun 2019.

Untuk mewujudkan harapan tersebut di atas, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah harus mempunyai tujuan dan sasaran yang merupakan refleksi dari Visi Kepala Daerah 2014-2019 yaitu **“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Tegal yang Sejahtera, Mandiri, Unggul, Berbudaya, dan Berakhlak Mulia”** dan penjabaran dari Misi pertama yaitu **“Mewujudkan Pemerintahan yang bersih, terbuka Akuntabel, dan Efektif Melayani Rakyat”**.

Gambaran singkat mengenai tujuan, sasaran serta rencana kinerja BKD Kabupaten Tegal adalah sebagai berikut :

#### 1. Tujuan dan Sasaran

##### a. Tujuan

Tujuan adalah suatu kondisi yang ingin dicapai melalui pelaksanaan rencana strategis, dan diharapkan muncul setelah rencana strategis ini selesai dilaksanakan. Tujuan merupakan refleksi dari keadaan yang diinginkan dari terlaksananya misi yang telah dirumuskan. Adapun tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
2. Meningkatkan tata kelola organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal;

##### b. Sasaran

Sasaran adalah kondisi yang diharapkan dapat dicapai dalam rentang waktu 1 (satu) tahun anggaran. Sasaran-sasaran tersebut merupakan penjabaran dari tujuan yang ingin dicapai dalam rentang waktu 5 (lima) tahun. Sasaran Badan

Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan dalam Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;
2. Diterapkannya Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;
3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal.

## **2. Strategi dan Kebijakan**

### **a. Strategi**

Strategi adalah langkah-langkah untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal yang akan dicapai dalam kurun waktu pelaksanaan Renstra. Rumusan strategi berisikan program-program untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Dalam konteks Kabupaten Tegal, perumusan strategi adalah penjabaran langkah aksi dari indikator sasaran atau Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing bidang selaku penanggungjawab program dan kegiatan. yang diformulasikan berdasarkan faktor-faktor kunci keberhasilan. Strategi merupakan kebijakan-kebijakan yang diambil dalam rangka mengimplementasikan agenda pembangunan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal dalam 5 (lima) tahun kedepan. Rumusan strategi berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Untuk konteks Kabupaten Tegal, perumusan strategi merupakan penjabaran langkah aksi dari indikator sasaran atau Indikator Kinerja Utama (IKU) masing-masing bidang selaku penanggung jawab pelaksanaan program dan kegiatan. Strategi BKD Kabupaten Tegal untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2014-2019 adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi PNS melalui Pendidikan dan Pelatihan;
2. Mendorong peningkatan kualitas dan implementasi roadmap sistem merit dalam manajemen ASN;
3. Meningkatkan kebutuhan sarana perkantoran, kepegawaian, keuangan dan administrasi pelayanan;
4. Meningkatkan kualitas perencanaan dan evaluasi kinerja.

## **b. Kebijakan**

Kebijakan adalah arah atau tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan merupakan pedoman untuk mengarahkan rumusan strategi yang dipilih agar lebih terarah dalam mencapai tujuan dan sasaran perangkat daerah. Kebijakan diartikan sebagai arahan tindakan operasional dari pimpinan perangkat daerah untuk melaksanakan strategi sehingga tujuan dan sasaran dapat tercapai dalam kurun waktu 5 tahun. Kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dalam Renstra Tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut:

1. Penyediaan dan pengolahan data, Implementasi TPP/Tunjangan Kinerja berdasarkan beban kerja serta Penyusunan roadmap penerapan sistem merit;
2. Penyusunan dokumen dan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai;
3. Meningkatkan Penyelenggaraan/ pengiriman Pelatihan Teknis/ Fungsional/ Kepemimpinan;
4. Meningkatkan kegiatan pembinaan dan penegakan disiplin pegawai;
5. Pengintegrasian sistem layanan kepegawaian dengan Sistem Informasi Kepegawaian.

## **3. Lingkungan Strategis**

Setiap organisasi dituntut untuk bisa melakukan pencermatan secara akurat dan mendalam terhadap perubahan lingkungan organisasinya, baik lingkungan internal maupun eksternal. Analisis lingkungan internal digunakan untuk mengetahui kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) yang ada pada sebuah organisasi. Kekuatan adalah faktor-faktor yang bersifat positif yang memungkinkan organisasi memiliki keuntungan strategis dalam mencapai sasarnya, sedangkan kelemahan adalah faktor-faktor internal negatif yang mengakibatkan organisasi gagal dalam mencapai sasarnya.

Analisis lingkungan eksternal digunakan untuk mengetahui peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*) yang ada pada organisasi. Peluang adalah faktor-faktor yang bersifat positif yang membantu organisasi mencapai sasaran atau bahkan melampaui pencapaian sasarnya, sedangkan ancaman adalah faktor-faktor eksternal negatif yang dapat menyebabkan organisasi gagal mencapai misi dan tujuannya.

Berikut ini adalah analisis lingkungan strategis yang ada di BKD Kabupaten Tegal. Sebagaimana analisis yang telah diterangkan di atas, analisis di sini juga mencakup analisis lingkungan internal yang meliputi kekuatan-kelemahan, dan analisis lingkungan eksternal yang meliputi peluang dan ancaman.

## **a. Lingkungan Internal**

Tujuan analisis lingkungan internal adalah untuk menilai lingkungan internal yang ada di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal sebagai sarana untuk mengidentifikasi kekuatan atau aspek-aspek yang membantu pencapaian sasaran, dan kelemahan atau aspek-aspek yang merintangi pencapaian tujuan dan sasaran dalam pemenuhan mandatnya.

### **a.1. Kekuatan (*Strength*)**

Kekuatan adalah faktor-faktor yang bersifat positif yang memungkinkan BKD Kabupaten Tegal memiliki keuntungan strategis dalam mencapai sasarnya.

- 1) Adanya kewenangan yang besar di bidang kepegawaian:
  - Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
  - Peraturan Daerah Kabupaten Tegal nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal;
- 2) Adanya sumber daya manusia yang potensial dan kompeten;
- 3) Adanya keinginan dan komitmen untuk memperbaiki dan meningkatkan pelayanan di bidang kepegawaian;
- 4) Adanya rencana strategis yang memuat tujuan dan sasaran dan strategi pembangunan kepegawaian;
- 5) Adanya dukungan dana APBD;
- 6) Adanya dukungan sumber daya manusia;
- 7) Adanya dukungan sarana/fasilitas.

### **a.2. Kelemahan (*Weakness*)**

Kelemahan adalah faktor-faktor internal negatif yang mengakibatkan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal gagal atau tidak mampu mencapai sasarnya. Faktor-faktor internal negatif tersebut adalah:

- 1) Belum dikelolanya kompetensi pegawai secara optimal (belum dikenali, dikembangkan, dan didayagunakan);
- 2) Kurangnya koordinasi internal dan eksternal;
- 3) Sarana kurang memadai;
- 4) Belum adanya pengendalian kegiatan (monitoring dan evaluasi) internal;
- 5) Belum terbangunnya budaya belajar internal;
- 6) Lemahnya basis data dan pendataan karena belum optimalnya Simpeg;
- 7) Masih adanya pelayanan kepegawaian yang tidak transparan.

## **b. Lingkungan Eksternal**

Tujuan analisis lingkungan eksternal adalah untuk menilai lingkungan eksternal yang ada di BKD Kabupaten Tegal sebagai sarana untuk mengidentifikasi peluang atau aspek-aspek yang membantu pencapaian sasaran, dan ancaman atau aspek-aspek yang dapat membuat BKD Kabupaten Tegal gagal dalam mencapai misinya.

### **b.1. Peluang (*Opportunity*)**

Peluang adalah faktor-faktor eksternal yang bersifat positif yang membantu Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal mencapai sasaran atau bahkan melampaui pencapaian sarannya. Faktor-faktor eksternal positif tersebut adalah:

- 1) Berkembangnya wacana *good governance*;
- 2) Adanya kebijakan Otonomi Daerah;
- 3) Adanya jumlah pegawai yang besar dengan potensi yang besar dan beragam;
- 4) Adanya tuntutan transparansi dan akuntabilitas publik;
- 5) Adanya perkembangan teknologi informasi yang memungkinkan semakin terbukanya informasi di bidang kepegawaian;
- 6) Berkembangnya wacana reformasi birokrasi;
- 7) Adanya perkembangan paradigma dan kebijakan kepegawaian yang mengarah pada terjadinya reformasi kepegawaian.

### **b.2. Ancaman (*Threat*)**

Ancaman adalah faktor-faktor eksternal negatif yang dapat menyebabkan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal gagal dalam mencapai misi dan tujuannya. Faktor-faktor eksternal negatif tersebut adalah:

- 1) Anggaran terbatas;
- 2) Adanya intervensi kepentingan, KKN, dan *rent seeking*;
- 3) Masih rendahnya kedisiplinan pegawai;
- 4) Adanya apatisme, budaya bisu, dan ketidakberdayaan pegawai dalam menyuarakan kepentingannya di bidang kepegawaian karena hambatan hirarki dan kewenangan;
- 5) Belum terbangunnya budaya belajar dan budaya kritis di kalangan pegawai;
- 6) Lemahnya pengawasan eksternal..

## **B. Rencana Kinerja Tahun 2020**

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) pada dasarnya merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam RKT ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja tahun 2020 ini dilakukan seiring dengan agenda penyusunan dan kebijakan anggaran tahun 2020 serta merupakan komitmen Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal untuk mencapainya dalam tahun itu pula.

Rencana kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal tahun 2020 memuat informasi tentang sasaran yang akan dituju dan program serta kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2020. Sasaran dan kegiatan dalam dokumen rencana kinerja secara terperinci memuat indikator kinerja, satuan, dan target yang hendak dicapai. Rencana kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal tahun 2020 dapat dilihat pada formulir RKT dibawah ini.

**FORMULIR RENCANA KINERJA TAHUNAN  
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
TAHUN 2020**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	Target	Penanggungjawab
1.	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	72,12	<b>BKD</b>
2.	Diterapkannya Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara	Indeks Sistem Merit	0,58	<b>BKD</b>
3.	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat	Nilai Kepuasan Masyarakat	82,25	<b>BKD</b>
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja BKD	Nilai Akuntabilitas Kinerja BKD	72,00	<b>BKD</b>

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target	Penanggungjawab
5.	Meningkatnya Layanan Umum Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase Layanan Umum Kepegawaian Perangkat Daerah	100%	Sekretariat
6.	Meningkatnya Layanan Perencanaan dan Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Layanan Perencanaan dan Keuangan Perangkat Daerah	100%	Sekretariat
7.	Menurunnya PNS yang mendapatkan Hukuman Disiplin	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	0,52	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan ASN
8.	Meningkatnya pejabat fungsional non pendidikan dan pengawasan yang mengikuti pelatihan fungsional dan mendapatkan Sertifikat/STTPL	Persentase pejabat fungsional non pendidikan dan pengawasan yang mengikuti pelatihan fungsional dan mendapatkan Sertifikat/STTPL	4,34	Bidang Diklat dan Penkom
9.	Meningkatnya PNS mengikuti pelatihan kepemimpinan dan mendapatkan STTPL	persentase PNS mengikuti pelatihan kepemimpinan dan mendapatkan STTPL	5,62	Bidang Diklat dan Penkom



No	Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	Target	Penanggungjawab
10.	Meningkatnya CPNS yang mengikuti Pelatihan Dasar/Prajabatan sesuai dengan peraturan	persentase CPNS yang mengikuti Pelatihan Dasar/Prajabatan sesuai dengan peraturan	100	Bidang Diklat dan Penkom
11.	Meningkatnya JPT dan Administrasi yang diuji Kompetensinya	persentase JPT dan Administrasi yang diuji kompetensinya	13,68	Bidang Diklat dan Penkom
12.	Terisinya Jabatan JPT, Administrator dan Pengawas	Persentase Jabatan JPT, Administrator dan Pengawas Terisi	95,50	Bidang Pengembangan Karir ASN
13.	Meningkatnya Jabatan Fungsional Non Guru/Non Kesehatan Terisi	Persentase Pemenuhan Layanan Perencanaan dan Keuangan Perangkat Daerah	2,77	Bidang Pengembangan Karir ASN
14.	Meningkatnya Integrasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	persentase SIM kepegawaian yang terintegrasi	16,67%	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi Aparatur sipil Negara

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	penanggungjawab
15.	Tersedianya Jasa Kantor	Jasa komunikasi, sumber daya listrik dan air	12 Bulan	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Penyediaan bahan bacaan	12 Bulan	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah ATK yang dibeli	60 Jenis	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah barang cetakan	13 Buah	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah bahan pembersih	19 Jenis	Subbag Umum dan Kepegawaian

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	penanggungjawab
		Jumlah penerangan bangunan kantor	9 Buah	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah tas kerja/sosialisasi/seminar	100 Buah	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah bahan perlengkapan komputer dan printer	18 Jenis	Subbag Umum dan Kepegawaian
16.	Terpeliharanya Sarana dan Prasarana Kantor	Jumlah gedung kantor yang dipelihara	1Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah kendaraan dinas yang dipelihara	9 Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah peralatan kantor yang dipelihara	31 Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah perlengkapan kantor yang dipelihara	16 Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah mebeleur yang dipelihara	25 Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah Perangkat Komputer dan Server yang dipelihara	9 Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah Mesin Presensi yang dipelihara	178 Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian
17.	Terpenuhi Sarana dan Prasarana Kantor	Jumlah Kendaraan Dinas baru	5 Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah peralatan Kantor	4 Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah mesin Presensi dan UPS Pengganti	20 Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	penanggungjawab
		Jumlah Adaptor Pengganti	39 Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah Monitor dan Laptop Pengganti	2 Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah Hard Disk Eksternal	2 Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah Kursi Rapat	7 Unit	Subbag Umum dan Kepegawaian
18.	Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan/Seminar/Bimtek	3 ASN	Subbag Umum dan Kepegawaian
19.	Meningkatnya mutu Perencanaan, Pengendalian dan Pelaporan Kinerja	Jumlah Pameran Investasi yang di ikuti	1 Kegiatan	Subbag Umum dan Kepegawaian
20.	Terlaksananya Koordinasi dan Konsultasi	Jumlah Bulan Rapat Pegawai, Tamu, dan peserta rapat mendapatkan jamuan	11 Bulan	Subbag Umum dan Kepegawaian
		Jumlah bulan rapat koordinasi dan konsultasi yang terpenuhi	10 Bulan	Subbag Umum dan Kepegawaian
21.	Laporan Keuangan yang sesuai ketentuan	Jumlah pelaporan keuangan yang dibuat	3	Subbag Keuangan
22.	Terbayarnya Honor Pengelola Keuangan	Jumlah bulan honor pengelola keuangan yang dibayarkan	12	Subbag Keuangan
23.	Meningkatnya Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Jumlah Penerbitan Majalah Kepegawaian	250	Subbag Perencanaan
24.	Meningkatnya mutu Perencanaan, Pengendalian dan Pelaporan Kinerja	Jumlah dokumen renja	10	Subbag Perencanaan
		Jumlah dokumen RKA/DPA	10	Subbag Perencanaan
		Jumlah dokumen LKJIP	3	Subbag Perencanaan

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	penanggungjawab
		Jumlah Pameran Ivestasi yang diikuti	1	Subbag Perencanaan
25.	Meningkatnya pembinaan Aparatur Sipil Negara	Jumlah usulan Karpeg, karis/karsu yang terealisasi	150	Sub Bidang Pembinaan dan Kedudukan Hukum ASN
		Jumlah PNS mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan	120	Sub Bidang Pembinaan dan Kedudukan Hukum ASN
		Jumlah ASN yang mendapatkan hukuman disiplin	50	Sub Bidang Pembinaan dan Kedudukan Hukum ASN
		Jumlah OPD/UPTD yang dilakukan sidak disiplin PNS	49	Sub Bidang Pembinaan dan Kedudukan Hukum ASN
		Jumlah ijin perceraian yang diterbitkan	40	Sub Bidang Pembinaan dan Kedudukan Hukum ASN
		Jumlah pejabat yang melaporkan LHKPN	80	Sub Bidang Pembinaan dan Kedudukan Hukum ASN
26.	Meningkatnya Penghargaan dan Kesejahteraan ASN	Jumlah JPT/Administrator yang diperiksa kesehatannya	20 PNS	Sub Bidang Kesejahteraan dan Fasilitasi Korps ASN
		Jumlah ASN yang mendapatkan SLKS	225 ASN	Sub Bidang Kesejahteraan dan Fasilitasi Korps ASN
		Jumlah ASN yang mendapatkan penghargaan plakat	400 ASN	Sub Bidang Kesejahteraan dan Fasilitasi Korps ASN
		Jumlah PNS yang mendapatkan pembekalan Purna Tugas	300 PNS	Sub Bidang Kesejahteraan dan Fasilitasi Korps ASN
		Jumlah PNS sakit menahun yang diperiksa kesehatannya	15 PNS	Sub Bidang Kesejahteraan dan Fasilitasi Korps ASN
		Jumlah PTT yang diterbitkan SPT nya	109 PTT	Sub Bidang Kesejahteraan dan Fasilitasi Korps ASN

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	penanggungjawab
		Jumlah PNS berprestasi	6 PNS	Sub Bidang Kesejahteraan dan Fasilitasi Korps ASN
		Jumlah Fasilitasi JKK dan JKM	10 Kegiatan	Sub Bidang Kesejahteraan dan Fasilitasi Korps ASN
		Jumlah Rapat tim penyusun Perbup TPP/Tukin	3 Kegiatan	Sub Bidang Kesejahteraan dan Fasilitasi Korps ASN
27.	Meingkatnya Kompetensi ASN melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan Penjurangan	Jumlah Peserta Pelatihan Kepemimpinan	9 Orang	Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
		Jumlah CPNS yang mengikuti Pelatihan Dasar/Prajabatan	181 Orang	Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
28.	Meningkatnya Kompetensi ASN melalui Jalur Pendidikan dan Pelatihan Tekhnis Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional non Pendidikan dan Pengawasan yang mengikuti pelatihan fungsional	55 ASN	Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
		Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Tekhnis	100 ASN	Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
		Jumlah ppeserta Ujian Dinas/Penyesuaian Ijazah	100 ASN	Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
29.	Meningkatnya Kompetensi ASN yang di uji	Jumlah PNS non Fungsional yang dinilai Kompetensinya	300	Sub Bidang Penilaian Kompetensi
		Jumlah ASN yang mengikuti SAP	300	Sub Bidang Penilaian Kompetensi
30.	Meningkatnya pengembangan karir jabatan fungsional	Jumlah Pejabat Fungsional yang dinilai Kompetensinya	25 PNS	Sub Bidang Pengembangan Karir Jabatan Fungsional
		Jumlah PNS yang di fasilitasi DUPAK JFT Instansi Pembina pusat dan Propinsi	25 PNS	Sub Bidang Pengembangan Karir Jabatan Fungsional

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	penanggungjawab
		Jumlah Pejabat Fungsional yang mendapatkan S.K JFT	200 PNS	Sub Bidang Pengembangan Karir Jabatan Fungsional
		Jumlah Pejabat Fungsional yang dilantik/dikukuhkan	200 PNS	Sub Bidang Pengembangan Karir Jabatan Fungsional
		Jumlah Pejabat Fungsional baru non guru dan non Kesehatan	30 PNS	Sub Bidang Pengembangan Karir Jabatan Fungsional
31.	Meningkatnya Kompetensi JPT dan Administrasi	Jumlah JPT dan Administrator yang di lantik	250 PNS	Sub Bidang Pengembangan Karir JPT dan Administrasi
		Jumlah Kepala Sekolah yang di lantik	50 PNS	Sub Bidang Pengembangan Karir JPT dan Administrasi
		Jumlah Pejabat Struktural yang dinilai Kompetensinya melalui PCAP	42 PNS	Sub Bidang Pengembangan Karir JPT dan Administrasi
		Jumlah Formasi JPT yang terisi	6 Formasi	Sub Bidang Pengembangan Karir JPT dan Administrasi
		Jumlah Mutasi Kerja/Alih Fungsi	20 PNS	Sub Bidang Pengembangan Karir JPT dan Administrasi
32.	Meningkatnya Pengelolaan Data dan Sistem Layanan Kepegawaian	Jumlah Arsip Kepegawaian yang dipelihara	9.700 File	Sub Bidang Pemberhentian dan Pengelolaan Sistem Informasi ASN
		Jumlah KIP yang dicetak	1.500 Kartu	Sub Bidang Pemberhentian dan Pengelolaan Sistem Informasi ASN
		Jumlah OPD/UPTD dengan presensi elektronik	910 Unit	Sub Bidang Pemberhentian dan Pengelolaan Sistem Informasi ASN

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	penanggungjawab
		Jumlah Pegawai yang dikelola melalui SIMPEG	9.700 Orang	Sub Bidang Pemberhentian dan Pengelolaan Sistem Informasi ASN
		Jumlah usul KIP yang terealisasi	50 PNS	Sub Bidang Pemberhentian dan Pengelolaan Sistem Informasi ASN
33.	Terlaksananya Pengadaan/Pemeliharaan Pengelolaan Data dan SIM Kepegawaian	Jumlah SIM dan Perangkat yang dipelihara	917 Unit	Sub Bidang Pemberhentian dan Pengelolaan Sistem Informasi ASN
34.	Terlaksananya Penataan Pemindahan dan Pemberhentian ASN	Jumlah S.K Pensiun (BUP, APS, Janda/Duda/Anak)	563 S.K	Sub Bidang Pemberhentian dan Pengelolaan Sistem Informasi ASN
35.	Meningkatnya penataan administrasi formasi, pengadaan dan kepangkatan ASN	Jumlah S.K Kenaikan Pangkat	2.000 S.K	Sub Bidang Pengadaan dan Kepangkatan ASN
		Jumlah CASN	1.100 Orang	Sub Bidang Pengadaan dan Kepangkatan ASN
		Jumlah S.K CASN	1.100 S.K	Sub Bidang Pengadaan dan Kepangkatan ASN
		Jumlah SPTKGB	1.100 S.K	Sub Bidang Pengadaan dan Kepangkatan ASN
		Jumlah Buku Formasi	10 Dok	Sub Bidang Pengadaan dan Kepangkatan ASN
		Jumlah CPNS yang disumpah jadi PNS	585 CPNS	Sub Bidang Pengadaan dan Kepangkatan ASN

### BAB III

## PENUTUP

Rencana Kinerja Tahunan merupakan rencana kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal yang akan dilaksanakan pada tahun 2020. Dokumen ini merupakan penjabaran tujuan, sasaran, dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 yang akan dilaksanakan melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam Rencana Kinerja Tahunan ditetapkan rencana capaian kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan. Penyusunan rencana kinerja tahun 2020 ini dilakukan sebagai bagian dari penyusunan APBD Tahun 2020.

Rencana kinerja ini adalah pedoman bagi pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal dalam menjalankan tugas, karena dengan mengetahui dan memahami rencana kinerja, maka setiap pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal akan dapat mengetahui secara pasti apa tugas dan fungsinya sehingga target-target kinerja yang telah ditetapkan akan dapat terpenuhi.

Akhir kata, semoga Rencana Kinerja Tahunan ini benar-benar dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan utama keberadaannya, dan dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi pembangunan kepegawaian di lingkungan birokrasi Pemerintah Kabupaten Tegal.

Slawi, Desember 2019

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN DAERAH**



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

*Pembina Utama Muda*

NIP. 19601101 198603 2 008