



# RANCANGAN AKHIR PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS Tahun 2019 - 2024

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

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

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

## KATA PENGANTAR

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

Perubahan Renstra BKD Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 merupakan konsekuensi atas terbitnya Peraturan Pemerintah nomor 72 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Selain itu juga dengan ditetapkannya 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.

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

Slawi, Agustus 2020

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

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

*Pembina Utama Muda*

NIP. 19601101 198603 2 008

## DAFTAR ISI

	Halaman
Surat Penetapan Rencana Kerja (Renja) BKD Kab. Tegal .....	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Landasan Hukum .....	2
1.3. Maksud dan Tujuan .....	4
1.4. Sistematika Penulisan .....	4
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH</b> .....	7
2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah .....	7
2.2. Sumber Daya Perangkat Daerah .....	11
2.3. Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	15
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Perangkat Daerah .....	27
<b>BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH ..</b>	29
3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah .....	29
3.2. Telaahan, Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah .....	31
3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah .....	36
3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) .....	41
3.5. Penentuan Isu-Isu Strategis .....	41
<b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN</b> .....	43
4.1. Tujuan Jangka Menengah BKD Kabupaten Tegal .....	43
4.2. Sasaran Jangka Menengah BKD Kabupaten Tegal .....	44
<b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN</b> .....	47
<b>BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN</b> .....	49
<b>BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN</b> .....	69
7.1. Tujuan dan Sasaran RPJMD .....	69
7.2. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah .....	70
<b>BAB VIII PENUTUP</b> .....	77

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

**M**anajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara merupakan konsekuensi dari tuntutan perubahan yang begitu cepat dibidang politik, ekonomi dan sosial. Birokrasi pemerintah dihadapkan pada perkembangan yang sangat cepat dan kompleks baik karena perubahan ekologis maupun berkembangnya paradigma dan tuntutan baru yang harus diakomodasi dan diadopsi oleh birokrasi. Agenda mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan agenda yang harus segera diwujudkan dan dipertahankan.

Perubahan dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan antara lain adanya perubahan Peraturan Pemerintah nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang kemudian diubah dengan Peraturan Pemerintah nomor 72 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah merupakan salah satu konsekuensi dalam rangka melaksanakan ketentuan pasal 232 ayat (1) Undang-undang nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Perubahan peraturan perundang-undangan tersebut berdampak pada perubahan pembagian urusan dan kewenangan pemerintah daerah, bentuk dan susunan perangkat daerah, dan pembagian tugas pokok dan fungsi pada setiap perangkat daerah. Untuk itu Pemerintah Kabupaten Tegal menetapkan Peraturan Daerah nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal. Kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati Tegal nomor 74 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Tegal.

Dengan adanya perubahan kelembagaan dan mendasari ketentuan pasal 9 Peraturan Daerah Kabupaten Tegal nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 maka Badan kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKD) Kabupaten Tegal perlu melakukan Perubahan Rencana Strategis dengan tetap berpedoman pada program, indikator program dan pendanaan indikatif yang terdapat dalam RPJMD.

Perubahan Renstra BKD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan fungsi penunjang di bidang kepegawaian yang merupakan tugas dan fungsi BKD Kabupaten Tegal. Perubahan Renstra menjadi pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan tahunan yang dituangkan dalam dalam Rencana Kerja (Renja) ke depan, dan sekaligus langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

## 1.2 LANDASAN HUKUM

Landasan hukum penyusunan Perubahan Renstra BKD Tahun 2019-2024 adalah :

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Rencana Pembangunan Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;

10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
11. 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;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
13. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Jawa Tengah 2005-2025;
14. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah 2018-2023;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 1 Tahun 2009 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
16. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 2 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Tegal Tahun 2005-2025;
17. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Daerah.
18. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal;
19. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 3 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024;
20. Peraturan Bupati Tegal Nomor 74 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Tegal.

### 1.3 MAKSUD DAN TUJUAN

Penyusunan Perubahan Renstra BKD Tahun 2019-2024 dimaksudkan sebagai salah satu tindak lanjut dengan adanya perubahan kelembagaan pada BKD Kabupaten Tegal yaitu dengan ditetapkannya 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. Kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati Tegal nomor 74 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Tegal.

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

1. Menjabarkan arahan RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 ke dalam rencana instansional;
2. Menjabarkan visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tegal 2019-2024 ke dalam tujuan, sasaran dan program kerja operasional;
3. Menyediakan dokumen rencana pembangunan jangka menengah sebagai acuan penyusunan rencana kerja atau rencana kinerja tahunan;
4. Menentukan strategi untuk: pengelolaan keberhasilan, penguatan komitmen yang berorientasi pada masa depan, adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis, peningkatan komunikasi vertikal dan horisontal, peningkatan produktivitas dan menjamin efektivitas penggunaan sumber daya organisasi;
5. Sebagai alat ukur keberhasilan pembangunan kepegawaian yang dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Tegal, dan sekaligus sebagai sarana peningkatan kinerja kepegawaian yang lebih baik melalui proses pembelajaran secara terus menerus;

### 1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

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

#### **BAB I PENDAHULUAN**

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

- BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**  
Bab ini menguraikan tentang tugas, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya, kinerja pelayanan serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan BKD Kabupaten Tegal.
- BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**  
Bab ini menguraikan tentang analisis isu-isu strategis dari BKD Kabupaten Tegal yang meliputi identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan Perangkat Daerah, telaahan visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, telaahan renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah, telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis pada RPJMD, dan penentuan isu-isu strategis.
- BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**  
Bab ini menguraikan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BKD Kabupaten Tegal yang mengacu kepada RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024.
- BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**  
Bab ini menguraikan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan yang diambil BKD Kabupaten Tegal dalam 5 tahun mendatang yang menunjukkan relevansi dan konsistensi dengan pernyataan visi misi RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024.
- BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**  
Bab ini menguraikan penjelasan mengenai rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif dari kegiatan yang dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Tegal.
- BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**  
Bab ini menguraikan penjelasan mengenai indikator kinerja BKD Kabupaten Tegal yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, termasuk Indikator Kinerja Utama (IKU) perangkat daerah yang merupakan indikator tujuan dan/atau sasaran. Dan juga indikator kinerja penyelenggaraan bidang urusan masing-masing perangkat daerah.



## **BAB VIII PENUTUP**

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

## BAB II

### GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

#### 2.1 TUGAS, FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

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

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

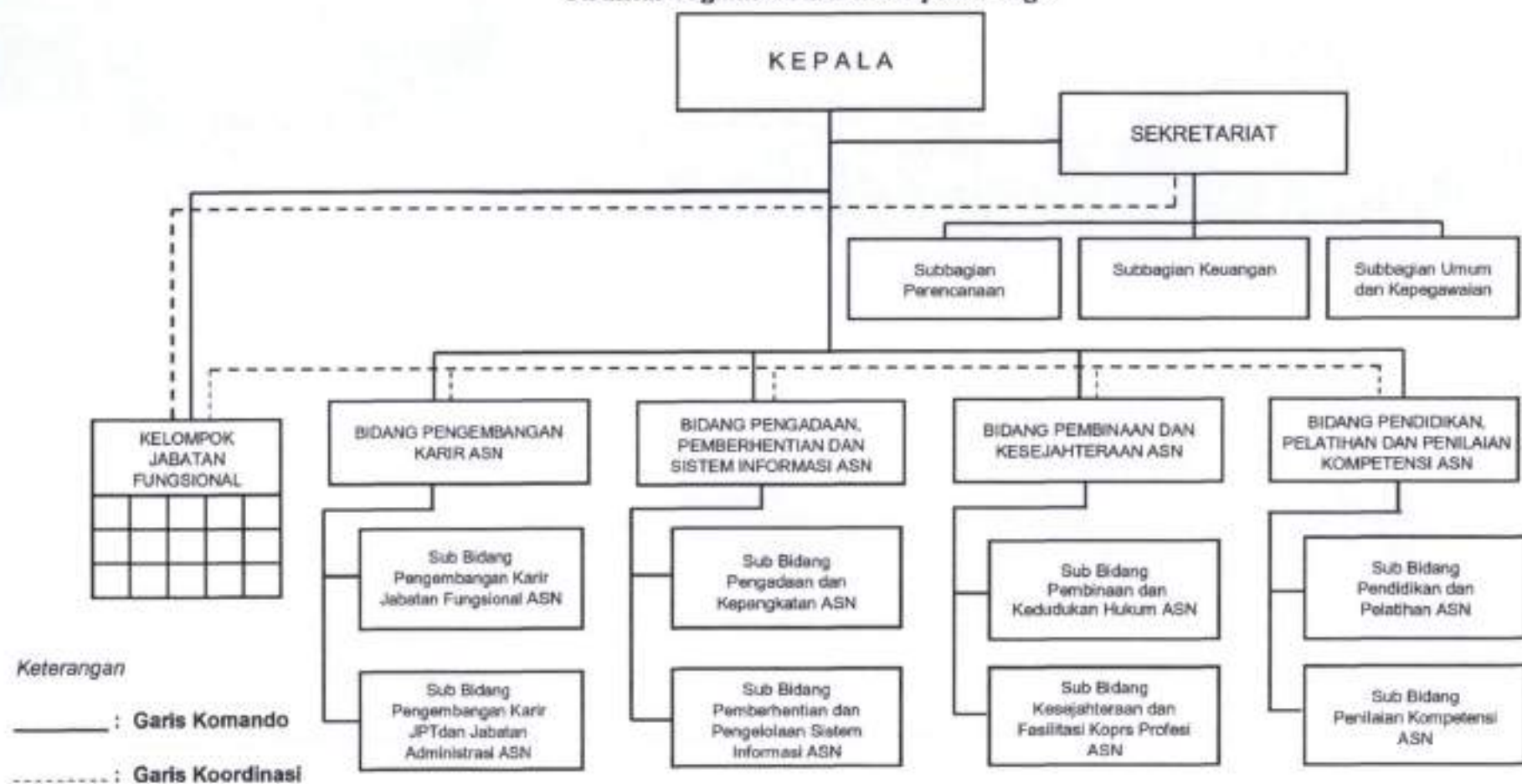
Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal nomor 7 Tahun 2019, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal merupakan perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian dan fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan. Peraturan Bupati Tegal nomor 74 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Tegal, Tugas Pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah adalah membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Daerah dengan fungsinya adalah sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis dibidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Daerah;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Daerah;
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Daerah;

4. Pengelolaan urusan ketatausahaan Badan;
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati yang berkaitan dengan lingkup tugas dibidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan Daerah.

Adapun struktur organisasi BKD Kabupaten Tegal berdasarkan 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 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Struktur Organisasi BKD Kabupaten Tegal**



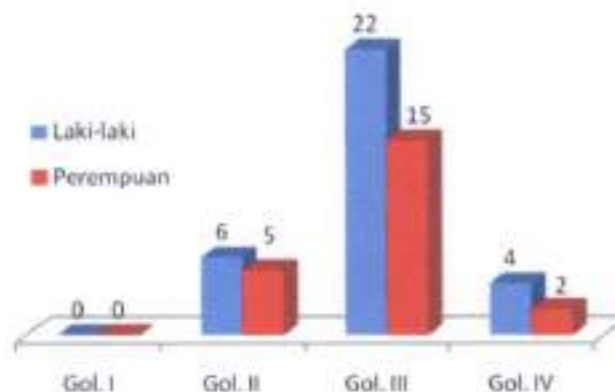
## 2.2. SUMBER DAYA PERANGKAT DAERAH

### a. Sumber daya manusia

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

Gambar 2.1

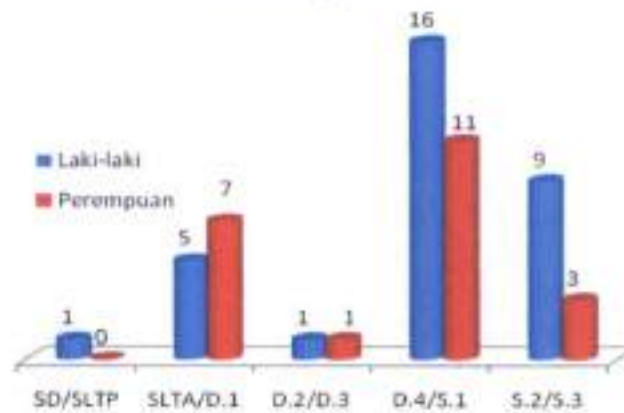
Jumlah PNS BKD Kabupaten Tegal Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin Periode April 2020



Dari gambar diatas dijelaskan bahwa jumlah pegawai laki-laki sejumlah 32 orang lebih banyak dibandingkan pegawai perempuan sejumlah 22 orang. PNS golongan III berjumlah 37 orang merupakan jumlah yang paling banyak dibandingkan dengan golongan II sejumlah 11 orang dan golongan IV berjumlah 6 orang. Dari segi kuantitas, jumlah pegawai BKD sebanyak 54 orang yang terdiri dari 17 pejabat struktural, 5 pejabat fungsional dan 32 pejabat pelaksana belum dapat dikatakan memadai jika dibandingkan dengan volume pekerjaan pengelola kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal yang pada bulan April tahun 2020 berjumlah 9.284 orang.

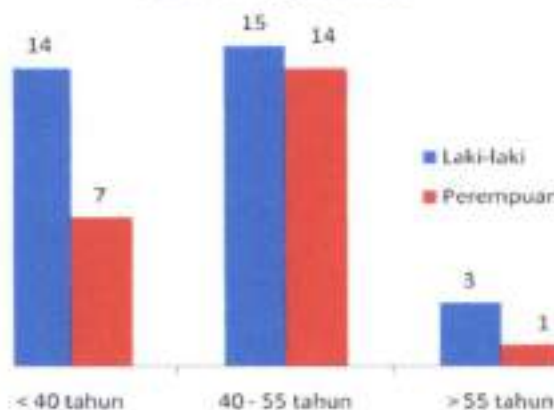
Dari segi kualitas, SDM di BKD Kabupaten Tegal masih perlu ditingkatkan sehingga bisa menjadi sumber kekuatan yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKD Kabupaten Tegal sebagai pengelola kepegawaian.

**Gambar 2.2**  
**Jumlah PNS BKD Kabupaten Tegal**  
**Berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin**  
**Periode April 2020**



Berdasarkan gambar 2.2. diperoleh gambaran bahwa tingkat pendidikan terendah adalah SLTP dan tertinggi adalah pasca sarjana (S.2), dan sebagian besar pegawai berpendidikan S.1 dan S.2 sejumlah 39 orang atau 72,22%.

**Gambar 2.3**  
**Jumlah PNS BKD Kabupaten Tegal**  
**Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin**  
**Periode April 2020**



Berdasarkan gambar 2.3, diperoleh penjelasan bahwa pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Daerah merupakan dalam rentang usia produktif yaitu berusia kurang dari 40 tahun berjumlah 21 orang, antara 41-55 tahun yaitu sejumlah 29 orang. Sedangkan pegawai yang mendekati masa pensiun berjumlah 4 orang.

**b. Asset/Modal**

BKD Kabupaten Tegal sejak terbentuk tahun 2001 hingga saat ini masih berkantor di Jl. Dr. Soetomo Nomor 1 Slawi (komplek Kantor Bupati Tegal), sedangkan asset-asset yang masih dikelola dan tercatat sampai dengan akhir tahun 2019 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Inventarisasi Asset BKD Kabupaten Tegal**  
**Keadaan 31 Desember 2019**

<b>ASET TETAP</b>		<b>4.365.966.455,-</b>
Tanah	Tanah	0,-
Peralatan dan mesin	Alat-alat besar	2.000.000.000,-
	Alat-alat angkutan	1.112.234.603,-
	Alat Pertanian	4.168.337,-
	Alat kantor dan rumah tangga	2.489.152.133,-
	Alat studio dan alat komunikasi	79.233.320,-
	Alat-alat kedokteran	-
Gedung dan Bangunan	Gedung dan Bangunan	350.919.500,-
	Monument	-
Jalan, Irigasi, Jaringan	Jalan dan jembatan	-
	Bangunan air/irigasi	-
	Instalasi	131.400.000,-
	Jaringan	159.156.000,-
Aset Tetap Lainnya	Buku dan perpustakaan	37.702.562,-
	Barang bercorak kebudayaan	-
	Hewan, ternak dan tanaman	-

Nilai aset tetap BKD sampai dengan akhir tahun 2019 adalah sejumlah Rp 4.365.966.455,- (empat milyar tiga ratus enam puluh lima juta sembilan ratus enam puluh enam ribu empat ratus lima puluh lima rupiah) yang terdiri atas 4 (empat) kelompok aset tetap yaitu: (1) peralatan dan mesin, (2) gedung dan bangunan, (3) jalan, irigasi, jaringan, dan (4) aset tetap lainnya. Kelompok aset peralatan dan mesin memiliki nilai aset dengan jumlah yang besar dengan jenis aset berupa alat-alat besar dan alat kantor dan rumah tangga. Sedangkan aset tetap lainnya berupa buku dan perpustakaan nilai asetnya paling sedikit.

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

**Tabel 2.2**  
**Prasarana dan Sarana BKD Kabupaten Tegal**  
**Keadaan April 2020**

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



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

**c. Unit Usaha yang masih Operasional**

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

**2.3. KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Gambaran Kinerja pelayanan BKD Kabupaten Tegal periode lima tahun sebelumnya dapat dilihat dari tingkat capaian kinerja berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan dan Renstra BKD Kabupaten Tegal 2014-2019 diperoleh dari Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagaimana tersaji pada tabel 2.3. dibawah ini.

**Tabel 2.3**  
**Pencapaian Kinerja Pelayanan BKD Kabupaten Tegal**

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target SPM	Target IKK	Target Indikator or lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke- (%)				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	jumlah pejabat struktural yang dinilai kompetensinya				15	6	6	30	6	11	6	44	329	222	73.3	100.0	733.3	1096.7	3700.0
2	jumlah pejabat fungsional baru				326	260	260	260	260	6	34	85	131	2	1.8	13.1	32.7	50.4	0.6
3	jumlah jabatan fungsional baru (non guru dan kesehatan)				5	12	21	32	43	5	12	46	61	2	100.0	100.0	219.1	190.6	4.7
4	Persentase pejabat struktural yang dinilai kompetensinya				1.67	0.69	0.72	3.71	0.74	1.23	0.69	5.26	40.67	27.44	73.3	100.0	733.3	1096.7	3700.0
5	persentase jabatan struktural terisi				92.00	94.00	94.00	94.00	94.00	92.00	93.00	93.78	84.62	94.00	100.0	98.9	99.8	90.0	100.0
6	Persentase PNS yang dinilai kompetensinya				0.13	0.06	0.06	0.31	0.06	0.10	0.06	0.00	0.00	0.00	73.3	100.0	0.0	0.0	0.0
7	jumlah CPNS				300	300	300	300	300	374	0	252	0	277	124.7	0.0	84.0	0.0	92.3
8	Persentase SIM layanan kepegawaian yang terbangun				0.00	75.00	12.50	12.50	0.00	0.00	75.00	0.00	25.00	12.50	100.0	100.0	0.0	200.0	200.0
9	Persentase SIM layanan kepegawaian terbangun				0.00	75.00	12.50	12.50	0.00	0.00	75.00	0.00	25.00	12.50	100.0	100.0	0.0	200.0	200.0
10	persentase penambahan pegawai dibanding PNS pensiun				31.58	-0.33	-12.28	-23.86	-13.54	64.04	-100.0	-26.3	-100.0	-20.17	202.8	30100.0	214.3	419.2	149.0
11	jumlah kasus kepegawaian				50	48	45	43	40	46	48	26	41	40	92.0	100.0	57.8	95.4	0.0
12	jumlah PNS mendapatkan yang mendapat hukuman disiplin				23	22	22	21	20	26	22	21	52	20	113.0	100.0	95.5	247.6	100.0
13	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin				0.20	0.21	0.21	0.21	0.20	0.23	0.21	0.20	0.53	0.20	87.0	100.0	104.6	-47.6	100.0

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target SPM	Target IKK	Target Indikator or lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke- (%)				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
14	Persentase kasus kepegawaian tertangani				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15	Persentase PNS mendapatkan hukuman disiplin				0.20	0.21	0.21	0.21	0.20	0.23	0.21	0.20	0.53	0.20	87.0	100.0	104.6	-47.6	100.0
16	jumlah peserta diklat kepemimpinan				40	40	40	40	40	24	32	51	37	6	60.0	80.0	127.50	92.5	15.0
17	Persentase CPNS mengikuti Diklat Prajabatan				100	100	100	100	100	100	100	0	100	100	100.0	100.0	0.00	100.0	100.0
18	jumlah peserta diklat teknis				50	55	80	65	70	223	324	62	79	90	446.0	589.1	103.33	121.5	128.6
19	jumlah peserta diklat fungsional				20	25	30	35	40	28	50	172	32	54	140.0	200.0	573.33	91.4	135.0
20	jumlah peserta tugas belajar				24	24	24	21	24	27	24	5	5	0	112.5	100.0	20.83	23.8	0.0
21	Persentase pejabat struktural yang mengikuti Diklatpim				4.46	4.62	4.78	4.94	4.94	2.68	3.70	6.09	4.57	0.74	60.0	80.0	127.50	92.5	15.0
22	Persentase JPT, Administrator, dan pengawas yang mengikuti Diklatpim				4.46	4.62	4.78	4.94	4.94	2.68	3.70	6.09	4.57	0.74	60.0	80.0	127.50	92.5	15.0
23	Persentase PNS mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional				0.61	0.76	0.87	1.02	1.12	2.17	3.55	2.27	1.13	1.47	358.6	467.5	280.00	111.0	130.9

Keterangan :

Indikator yang mengacu indikator RP,IMD
Indikator Sasaran
Indikator Program

kinerja pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal pada tahun 2014-2019 telah tercapai untuk semua indikator sasaran, dan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan antara lain :

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

Sedangkan kinerja penyerapan anggaran pembangunan tersaji pada tabel 2.4. yang memuat pagu anggaran, realisasi penyerapan anggaran, rasio antara penyerapan anggaran dengan pagu anggaran, serta rata-rata pertumbuhan pagu anggaran dan realisasi penyerapan anggaran.

Tabel 2.4

## Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan BKD Kabupaten Tegal

No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	angg aran	reali sasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
	<b>JUMLAH</b>	5,978,800	6,871,681	7,373,013	7,877,306	10,283,200	5,427,639	6,075,232	6,703,638	6,451,224	8,346,155	90.78	88.41	90.92	81.90	81.16	7,676,800	6,600,819
1	Program Peningkatan Promosi dan Kerjasama Investasi	10,000	10,200	10,200	15,000	15,000	10,000	10,196	10,200	15,000	15,000	100.00	99.96	100.00	100.00	100.00	12,080	12,079
1	Penyelenggaraan pameran investasi	10,000	10,200	10,200	15,000	15,000	10,000	10,196	10,200	15,000	15,000	100.00	99.96	100.00	100.00	100.00	12,080	12,079
2	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	315,600	381,030	393,330	429,500	453,000	285,387	326,900	368,583	389,381	419,616	90.60	90.55	93.71	90.66	92.63	380,372	357,973
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	132,000	120,000	130,000	125,000	140,000	113,125	97,917	106,606	107,459	120,781	85.70	81.60	82.00	85.97	86.26	129,400	108,174
3	Penyediaan alat tulis kantor	50,000	50,000	50,000	52,500	52,500	41,782	48,985	46,873	51,629	52,258	83.56	97.97	99.75	98.34	99.54	51,000	48,908
4	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	30,000	35,630	35,630	45,000	40,000	29,342	36,819	35,568	41,473	39,746	97.81	99.97	99.24	92.16	99.37	37,332	36,388
5	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	7,000	5,500	6,500	10,000	10,000	6,989	5,489	6,489	9,973	9,937	99.99	99.97	99.99	99.73	99.37	6,200	6,181
6	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	10,000	10,000	10,000	15,000	15,000	9,632	9,891	10,000	14,973	14,930	99.32	98.91	100.00	99.82	98.53	12,000	11,945
7	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	10,000	10,000	10,000	12,000	10,500	10,000	10,000	9,995	11,998	10,436	100.00	100.00	99.95	99.97	98.38	10,500	10,485
8	Penyediaan makanan dan minuman	26,000	9,700	29,000	35,000	35,000	26,996	29,897	28,052	32,815	31,864	99.98	99.99	96.73	93.76	91.04	30,940	29,685
9	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	50,000	100,000	120,000	135,000	150,000	48,210	89,083	120,000	119,063	139,685	96.42	89.08	100.00	88.19	93.12	111,000	103,210

No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	anggaran	realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
																	-	-
3	<b>Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur</b>	538,146	626,930	470,500	537,921	587,500	499,878	581,041	440,534	507,828	579,962	92.89	89.49	93.83	94.37	98.72	552,199	517,868
10	pengadaan kendaraan dinas/ operasional	-	40,000	-	-	-	-	34,300	-	-	-	-	85.75	-	-	-	8,000	6,880
11	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	-	-	-	30,000	20,000	-	-	-	29,992	19,996	-	-	-	99.97	98.48	10,000	9,938
12	Pengadaan mebeleur	-	10,000	20,000	-	15,000	-	10,000	19,780	-	14,790	-	100.00	98.90	-	-	9,000	8,914
13	Pengadaan Peralatan Gedung Kantor	-	-	-	15,421	15,000	-	-	-	15,420	14,735	-	-	-	99.99	98.23	8,004	6,031
14	Pengadaan komputer dan printer	280,646	-	-	-	-	268,354	-	-	-	-	95.82	-	-	-	-	58,129	53,671
15	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	50,000	81,900	90,000	100,000	200,000	49,800	60,985	88,752	99,500	197,184	99.20	98.47	98.61	99.50	98.59	100,385	99,204
16	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	170,000	180,000	185,000	195,000	180,000	145,303	163,875	180,630	168,843	177,857	85.47	90.93	88.83	88.50	98.81	182,000	163,262
17	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	5,000	15,000	15,000	15,000	15,000	5,000	15,000	15,000	14,835	14,902	100.00	100.00	100.00	98.90	98.35	13,000	12,947
18	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	12,500	15,000	20,000	20,000	20,000	12,390	14,980	20,000	19,996	19,917	98.12	99.87	100.00	99.98	99.59	17,500	17,457
19	Pemeliharaan rutin/berkala mebeleur	5,000	5,000	5,000	7,500	7,500	5,000	5,000	4,998	6,700	7,440	100.00	100.00	99.91	89.33	98.20	6,000	5,827
20	Rehabilitasi sedang/berat gedung kantor/Pembangunan Gedung Kantor	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Pemeliharaan rutin/berkala ansip kepegawain	15,000	15,000	15,000	55,000	5,000	14,230	15,000	14,542	54,318	4,925	94.87	100.00	98.95	98.76	98.50	21,000	20,803
22	Pemeliharaan rutin/berkala Jaringan SIMPEG	-	5,000	5,000	100,000	110,000	-	5,000	4,690	98,022	108,516	-	100.00	93.80	98.02	98.65	44,000	43,246
23	Pengadaan Aplikasi Layanan terintegrasi	-	280,000	-	-	-	-	237,102	-	-	-	-	84.68	-	-	-	56,000	47,420

No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	ang- garan	reali- sasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
																	-	-
24	DED Perluasan Gedung Kantor	-	-	60,000	-	-	-	-	59,048	-	-	-	-	98.41	-	-	12,000	11,810
25	Pengadaan software, jaringan telepon dan Anjungan informasi kepegawaian	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26	Pengelolaan Aplikasi Layanan Terintegrasi (e-Infomasi)	-	-	55,500	-	-	-	-	53,097	-	-	-	-	95.67	-	-	11,100	10,619
																	-	-
<b>4</b>	<b>Program Peningkatan Disiplin Aparatur</b>	<b>62,790</b>	<b>1,362,677</b>	<b>412,951</b>	<b>527,110</b>	<b>612,000</b>	<b>55,381</b>	<b>1,143,304</b>	<b>407,611</b>	<b>511,026</b>	<b>597,215</b>	<b>88,20</b>	<b>76,06</b>	<b>98,71</b>	<b>96,95</b>	<b>97,58</b>	<b>623,506</b>	<b>542,907</b>
27	Pengadaan kartu identitas pegawai	50,000	40,000	40,000	50,000	31,450	44,588	38,087	36,462	48,574	29,750	89.17	95.17	96.16	97.15	91.41	42,290	39,688
28	Pengelolaan Administrasi pengusulan Karpeg, Karis/Karsu dan KPE	5,000	20,601	24,101	30,000	15,000	4,715	20,479	21,856	18,678	11,260	94.30	99.41	90.66	62.25	75.07	18,940	15,387
29	Pengelolaan administrasi presensi sidik jari	7,790	137,737	-	-	-	6,080	116,432	-	-	-	78.05	84.53	-	-	-	9,105	24,502
30	Pengelolaan presensi pegawai	-	-	348,850	447,110	585,550	-	-	347,294	443,776	557,205	-	-	99.55	99.25	98.52	272,302	269,655
<b>5</b>	<b>Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur</b>	<b>1,918,896</b>	<b>1,152,708</b>	<b>1,162,720</b>	<b>1,898,751</b>	<b>3,135,000</b>	<b>1,875,534</b>	<b>1,136,391</b>	<b>1,102,128</b>	<b>1,190,562</b>	<b>3,038,217</b>	<b>97.84</b>	<b>98.58</b>	<b>94.79</b>	<b>96.83</b>	<b>96.94</b>	<b>1,860,815</b>	<b>1,650,767</b>
32	Pendidikan dan pelatihan formal	500,000	100,000	100,000	51,310	70,000	466,474	99,925	98,687	50,329	82,201	93.29	99.93	98.69	98.09	88.66	164,262	155,523
33	Sosialisasi peraturan perundang-undangan	30,000	30,000	50,000	60,000	60,000	29,401	30,000	49,066	37,445	37,716	98.00	100.00	98.13	62.41	62.86	46,000	36,726
34	Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon PNS daerah	1,276,698	2,188	-	1,650,000	2,500,000	1,273,392	2,188	-	845,595	2,496,799	99.73	99.96	-	51.25	99.83	1,066,517	923,365

No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	anggar an	reali sasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
																	-	-
35	Penyelenggaraan/pengiriman Diklat Teknis PNS Daerah	-	-	50,000	82,981	200,000	-	-	-	80,741	170,840	-	-	-	96.43	85.42	62,588	46,316
36	Penyelenggaraan/pengiriman Diklat Fungsional PNS Daerah	-	930,520	822,720	77,450	200,000	-	918,348	820,965	72,716	175,250	-	98.89	99.79	93.89	89.13	406,138	308,056
37	Penerbitan majalah kepegawaian	25,000	25,000	25,000	-	30,000	22,935	25,000	24,437	-	27,635	91.74	100.00	97.75	-	92.12	21,000	20,001
38	Pengadaan buku bacaan dan peraturan perundang-undangan	5,000	5,000	5,000	5,000	-	5,000	4,996	5,000	4,738	-	100.00	99.92	100.00	94.72	-	4,000	3,946
39	Rapat Koordinasi Kepegawaian	30,000	30,000	30,000	-	35,000	29,976	29,310	27,146	-	32,164	99.92	94.37	90.49	-	91.90	25,000	23,519
40	Pemeriksaan Kesehatan Aparatur Pemerintah	50,000	30,000	30,000	30,000	30,000	48,358	27,625	27,573	28,999	25,212	96.71	92.08	91.91	96.66	84.04	34,000	31,553
41	Analisa Kebutuhan Diklat																-	-
42	Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS Daerah	-	-	50,000	-	-	-	-	49,255	-	-	-	-	98.51	-	-	10,000	9,651
42	penyusunan roadmap kepegawaian	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
43	Maturitas SPIP	-	-	-	-	10,000	-	-	-	-	9,400	-	-	-	-	-	2,000	1,880
6	<b>Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan</b>	<b>45,400</b>	<b>69,340</b>	<b>57,468</b>	<b>71,000</b>	<b>72,500</b>	<b>45,400</b>	<b>69,340</b>	<b>57,299</b>	<b>56,257</b>	<b>70,831</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>99.71</b>	<b>79.23</b>	<b>97.70</b>	<b>63,142</b>	<b>59,825</b>
44	Penyusunan laporan capaian kinerja dan indikator realisasi kinerja SKPD	10,000	10,000	10,000	20,000	17,500	10,000	10,000	9,832	5,257	16,018	100.00	100.00	98.32	26.29	91.53	13,500	10,221
45	Penatausahaan dan pelaporan administrasi keuangan SKPD	20,400	15,000	47,468	51,000	55,000	20,400	15,000	47,467	51,000	54,813	100.00	100.00	100.00	100.00	99.66	37,774	37,736
46	Penatausahaan administrasi pengelolaan barang milik daerah	15,000	44,340	-	-	-	15,000	44,340	-	-	-	100.00	100.00	-	-	-	11.88	11,868
47	Penyusunan Renja dan Lakip SKPD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	ang garan	reali sasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
																	-	-
7	Program perencanaan Pembangunan Daerah	-	-	10,000	-	20,000	-	-	9,284	-	19,878	-	-	-	-	-	6,000	5,832
48	Renstra/Review Renstra SKPD	-	-	10,000	-	20,000	-	-	9,284	-	19,878	-	-	92,84	-	-	6,000	5,832
																	-	-
8	Program pengembangan data/informasi	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	19,488	20,000	18,748	19,395	13,606	97,49	100,00	93,74	96,98	98,03	20,000	18,249
49	Penyusunan Data dan Informasi Perencanaan	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	19,488	20,000	18,748	19,395	13,606	97,49	100,00	93,74	96,98	98,03	20,000	18,249
9	Program pendidikan kedinasan	923,950	1,000,000	1,512,095	1,258,282	300,000	703,249	997,348	1,511,302	1,234,707	281,309	76,19	99,73	99,95	98,13	93,77	998,685	945,583
50	Pendidikan penjenjangan struktural	923,950	1,000,000	1,512,095	1,258,282	300,000	703,249	997,348	1,511,302	1,234,707	281,309	76,19	99,73	99,95	98,13	93,77	998,685	945,583
																	-	-
10	Program pembinaan dan pengembangan aparatur	2,147,516	2,128,796	3,323,749	3,081,742	5,088,200	1,933,313	1,810,711	2,778,149	2,617,270	3,308,521	90,03	85,06	83,58	84,93	65,30	3,150,001	2,489,793
51	Pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan kepala sekolah	35,000	35,000	35,000	-	25,500	34,951	31,375	34,999	-	23,549	99,96	89,64	100,00	-	-	26,100	24,975
52	Rekrutmen Calon Pejabat Kab.Tegal	310,000	-	500,000	-	600,000	306,849	-	497,114	-	478,628	98,98	-	99,42	-	-	282,000	256,118
53	Penataan administrasi izin melanjutkan pendidikan, izin belajar, surat keterangan penggunaan gelar dan tugas belajar	20,000	20,000	20,000	13,127	25,000	19,322	19,195	18,391	13,045	11,347	96,61	95,98	91,96	99,38	45,39	19,625	16,280
54	Pemeriksaan kesehatan bagi PNS yang terkena sakit menahun	10,000	10,000	10,000	20,000	20,000	5,895	7,715	9,703	6,764	3,912	58,95	77,15	97,03	33,82	19,56	14,000	6,798

No.	Programi/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	anggaran	realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
55	Pengelolaan dan Fasilitas Pelayanan Administrasi Kepegawain	70,000	76,600	76,600	90,000	75,000	69,950	76,420	76,599	89,971	73,183	99,93	99,77	100,00	99,97	97,58	77,640	77,225
56	Penataan Jabatan Fungsional Khusus	20,000	55,796	55,796	150,000	75,000	19,038	55,533	55,590	147,956	74,610	99,60	99,53	99,63	98,64	99,48	71,318	70,725
57	Sinkronisasi database SIMPEG dengan database penggajian	20,000	20,000	20,000	3,946	-	18,010	20,000	19,452	3,945	-	90,05	100,00	97,26	99,98	-	12,769	12,281
58	Penataan sistem ijin penggunaan gelar	20,000	40,000	25,000	14,687	36,000	19,312	39,710	24,049	13,419	23,586	96,56	99,28	96,19	91,36	67,39	26,937	24,015
59	Pembinaan dan Pelestarian Perkawinan	10,000	20,000	27,000	30,000	36,000	9,910	19,700	22,507	24,795	22,304	99,10	98,50	83,36	82,65	63,73	24,400	19,843
60	Penyusunan formasi PNSD	150,000	114,000	106,500	50,000	25,000	145,482	113,900	100,228	46,748	24,650	96,97	99,91	94,11	93,50	98,60	86,100	86,198
61	Evaluasi database kepegawain/ Pendataan ulang pegawai negeri sipil (PUPS)	200,000	-	-	-	-	183,035	-	-	-	-	91,52	-	-	-	-	40,000	36,607
62	Seleksi penerimaan calon PNS	170,000	314,000	574,000	1,114,055	1,055,000	73,079	47,766	136,694	779,799	406,598	42,99	15,21	23,85	70,00	24,69	765,411	289,227
63	Pengangkatan dan Penempatan CPNS Daerah	25,000	28,000	28,000	25,000	46,000	24,927	-	27,989	-	33,842	99,71	-	99,96	-	75,20	30,200	17,352
64	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	184,200	200,000	180,000	147,820	125,000	184,137	197,962	163,319	142,670	123,942	99,97	98,99	90,73	96,65	99,15	167,404	162,450
65	Pembangunan/ pengembangan sistem informasi kepegawain daerah	70,000	70,000	85,550	100,000	181,000	69,624	66,912	82,977	99,225	173,110	99,46	98,46	96,99	99,23	96,64	101,310	98,770
66	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	20,000	20,000	20,000	20,000	20,000	16,363	16,441	16,699	15,719	6,627	81,82	92,21	78,50	78,59	33,14	20,000	14,570
67	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	40,000	40,000	40,000	60,000	60,000	39,835	39,399	36,355	48,825	35,379	99,59	98,50	88,39	78,04	58,97	48,000	39,359
68	Pemberian bantuan tugas belajar dan katan dinas	150,000	127,000	135,000	18,250	30,000	123,365	126,178	134,176	9,766	20,896	82,24	99,35	99,39	53,51	68,99	92,050	82,837

No.	Programi/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	anggaran	realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
69	Pemberian bantuan penyelenggaraan penerimaan praja IPDN	15,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,000	-
70	Ujian dinas dan ujian penyesuaian kenaikan pangkat	70,000	110,000	80,000	68,880	82,700	62,053	109,040	66,448	65,761	55,143	88,65	99,13	85,56	95,47	87,95	78,316	72,089
71	Pengangkatan dan pengambilan sumpah PNS	10,000	30,000	-	30,000	20,000	4,725	29,959	-	29,995	-	47,25	99,86	-	99,98	-	18,000	12,936
72	Pengangkatan dan pengisian jabatan struktural	214,316	297,400	175,000	-	-	213,626	292,825	174,826	-	-	99,88	98,48	99,90	-	-	137,343	136,255
73	Pengangkatan dan Pengisian JPT Pratama, Administrator dan Pengawas ASN	-	-	-	262,100	120,000	-	-	-	255,800	92,011	-	-	-	97,80	76,68	76,420	69,562
74	Penataan sistem administrasi pensiun PNS	51,000	80,000	102,303	115,000	100,000	50,943	89,854	96,852	113,460	99,708	99,89	99,95	94,87	98,86	99,71	91,661	90,183
75	Pengangkatan CPNS menjadi PNS	12,000	-	-	-	-	7,125	-	-	-	-	59,38	-	-	-	-	2,400	1,425
76	Pembinaan Disiplin Pegawai	15,000	15,000	15,000	15,000	10,000	14,848	15,000	13,631	12,839	9,294	98,99	100,00	90,87	85,59	92,84	14,000	13,120
77	Pemberian penghargaan bagi PNS purna tugas dan pelepasan kepala SKPD purna tugas	100,000	70,000	95,000	70,000	84,000	64,708	69,410	93,377	67,417	79,148	64,71	99,16	98,29	96,31	94,22	83,600	78,612
78	Penataan sistem administrasi gaji PNS	20,000	30,000	30,000	30,000	10,000	19,980	29,990	29,781	26,715	9,880	99,90	99,97	99,27	89,05	98,80	24,000	23,269
79	Pembekalan Bagi PNS Menjelang Purna Tugas	45,000	45,000	45,000	35,000	30,000	41,804	45,000	44,091	32,572	25,170	92,90	100,00	97,98	93,06	83,90	40,000	37,727
80	Penataan Administrasi Mutasi, Evaluasi dan Alih Fungsi PNS	60,000	100,000	100,000	108,907	75,000	58,748	99,852	98,785	106,904	65,491	97,91	99,65	98,79	100,00	87,32	88,381	85,916
81	Pengelolaan LHKPN	11,000	11,000	18,000	11,000	25,000	10,790	10,373	15,101	6,465	21,947	98,00	94,30	83,90	56,77	87,79	15,200	12,936
82	Penilaian dan Pemberian penghargaan kepada PNS Teladan			50,000	-	100,000	-	-	28,157	-	56,465			56,31		56,47	30,000	16,924

No.	Program/Kegiatan	anggaran tahun ke- (,000)					realisasi anggaran tahun ke- (,000)					rasio antara					rata-rata pertumbuhan	
		1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	1 (2015)	2 (2016)	3 (2017)	4 (2018)	5 (2019)	anggaran	realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(16)	(18)	(19)
83	Pengelolaan Administrasi PTT		15,000	15,000	15,000	20,000	-	14,682	15,000	14,619	15,189		97.88	100.00	97.46	75.85	13,000	11,894
84	Pengembangan Diklat (Analisa Kebutuhan Diklat)			50,000	24,000	30,000			45,147	21,174	26,081			92.29	88.23	86.67	20,600	18,678
85	Evaluasi Paska Diklat			40,000	48,000	30,000			38,647	44,907	24,233			96.62	93.56	80.78	23,600	21,557
86	Penataan Administrasi dan Pengembangan Kompetensi Kadiklat ASN	-	-	-	13,970	30,000	-	-	-	11,944	22,500	-	-	-	86.50	75.00	6,704	6,889
87	Uji Kompetensi JPT Pratama, Administrator dan Pengawas	-	125,000	470,000	350,000	850,000	-	122,800	484,440	349,208	841,135	-	98.08	98.82	99.77	98.96	359,000	356,476
88	Pelaksanaan Uji Kompetensi JFT	-	-	50,000	-	30,000	-	-	48,898	-	28,479	-	-	97.80	-	94.93	16,000	15,475
89	Pelantikan dan pengukuhan dan Pengembalian Sumpah JFT	-	-	50,000	-	40,000	-	-	46,930	-	37,178	-	-	93.86	-	-	8,000	16,822
90	Pengelolaan Administrasi TPP, JKK dan JKM	-	-	-	30,000	20,000	-	-	-	16,645	16,541	-	-	-	55.48	82.71	10,000	6,637
91	Test PCAP Calon JPT Pratama/ setara eselon 2	-	-	-	-	250,000	-	-	-	-	189,841	-	-	-	-	75.94	50,000	37,968
92	Penataan administrasi penilaian dan penetapan angka kredit ASN	-	-	-	-	100,000	-	-	-	-	56,172	-	-	-	-	56.17	20,000	11,634

Dari tabel 2.4 diatas dapat dijelaskan bahwa secara umum rasio antara realisasi dan anggaran dalam renja perangkat daerah memiliki rasio yang cukup baik yaitu anggaran yang direncanakan dalam renja dapat direalisasikan pada APBD tahun berjalan. Pada tahun pertama rasionya 90,78%, tahun kedua dengan rasio 88,41%, tahun ketiga rasionya adalah 90,92%, tahun keempat dan tahun kelima rasio anggaran dan realisasinya sedikit kurang baik yaitu 81,90% dan 81,16%.

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

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

#### **2.4. TANTANGAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Tantangan dan Peluang pengembangan pelayanan BKD merupakan potensi yang mungkin timbul dari ekstern organisasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelayanan BKD baik pengaruh positif ataupun negatif sehingga sangat mempengaruhi implementasi Rencana Strategis lima tahun

kedepan, berikut potensi Tantangan dan Peluang yang mungkin timbul dan akan mempengaruhi di dalam pengembangan pelayanan BKD :

a. Potensi Tantangan :

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

b. Potensi Peluang :

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

**BAB III**  
**PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS**  
**PERANGKAT DAERAH**

**3.1. IDENTIFIKASI PERMASALAHAN BERDASARKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

**P**eraturan Daerah Kabupaten Tegal nomor 7 tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Tegal nomor 12 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal menjelaskan bahwa Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian dan fungsi penunjang pendidikan dan pelatihan. Sedangkan tugas pokok yang harus dilaksanakan sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bupati Tegal nomor 74 tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan-Badan Daerah Kabupaten Tegal adalah membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah. Pemetaan permasalahan pelayanan BKD dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 3.1.**  
**Pemetaan Permasalahan Pelayanan BKD Kabupaten Tegal**

No	Masalah pokok	Masalah	Akar masalah
1	ASN seringkali dipertanyakan tentang tingkat keprofesionalismenya, karena Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.	Persentase Pejabat administrator dan pengawas mengikuti pelatihan kepemimpinan masih rendah	Kuota pelatihan kepemimpinan bagi Pejabat administrator dan pengawas tidak sebanding dengan PNS yang promosi jabatan  Setiap Instansi Pemerintah wajib memberikan Pelatihan Dasar CPNS selama Masa Prajabatan
		Persentase PNS yang mengikuti pelatihan teknis dan pelatihan fungsional masih sangat rendah	PNS yang mengikuti Pelatihan teknis dan pelatihan fungsional masih sedikit

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



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

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

Arti Visi:

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

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

1. Mewujudkan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel dan efektif melayani rakyat.
2. Memperkuat daya saing daerah melalui pembangunan infrastruktur yang andal, berkualitas dan terintegrasi serta berwawasan lingkungan.

3. Membangun perekonomian rakyat yang kokoh, maju, berkeadilan dan berkelanjutan.
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan layanan bidang pendidikan, kesehatan dan sosial dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
5. Menciptakan tata kehidupan masyarakat yang tertib, aman, tentram dan nyaman dengan tetap menjaga dan melestarikan nilai-nilai budaya serta kearifan lokal.

Penjabaran operasional untuk mencapai Visi dan Misi Pembangunan Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 tersebut ditetapkan 9 (sembilan) Program Unggulan, yaitu :

1. Pembangunan sentra pelayanan publik prima.
2. Penumbuhan wirausaha muda, perluasan lapangan kerja dan investasi pro rakyat.
3. Penguatan jaringan infrastruktur dan jalan bebas lubang.
4. Penataan lingkungan permukiman kumuh dan rumah sehat bagi warga miskin.
5. Perlindungan kesehatan menyeluruh dan penuntasan jamban keluarga.
6. Pengembangan sektor industri, pertanian, pariwisata dan UMKM.
7. Peningkatan kualitas lingkungan hidup.
8. Penguatan pendidikan karakter, mental dan spiritual serta bantuan beasiswa prestasi bagi warga miskin, hafidz dan hafidzoh.
9. Pembinaan olahraga dan pemberdayaan pemuda.

Fungsi BKD Kabupaten Tegal, berdasarkan Perda Kabupaten Tegal nomor 7 tahun 2019 tentang Perubahan atas Perda Kabupaten Tegal nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal, adalah melaksanakan fungsi penunjang Kepegawaian dan fungsi penunjang Pendidikan dan Pelatihan. Dengan demikian, BKD merupakan lembaga pengelola sumber daya pegawai di Kabupaten Tegal yang mencakup pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan data ASN, pengembangan karir ASN, pembinaan dan kesejahteraan ASN, serta pendidikan, pelatihan dan penilaian kompetensi ASN. Dukungan BKD lebih dititikberatkan pada pencapaian misi pertama yaitu "Mewujudkan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel dan efektif melayani rakyat".

Visi, misi dan program RPJMD Tahun 2019-2024 merupakan target capaian yang ingin diwujudkan oleh Kepala Daerah dalam 5 (lima) tahun kedepan. Dengan berpedoman pada RPJMD, maka BKD sesuai dengan tugas dan fungsinya bertanggungjawab terhadap pelaksanaan program-program

yang berkontribusi dalam menunjang keberhasilan mewujudkan target capaian program prioritas. Dalam pelaksanaan program BKD terdapat faktor penghambat dan pendorong dalam urusan pelayanan BKD sebagaimana diuraikan tabel berikut ini :

**Tabel 3.2.**  
**Telaah Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah**

Visi/Misi/Program Kerja KDH	Tupoksi	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
<b>VISI:</b> "Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Tegal yang Sejahtera, Mandiri, Unggul, Berbudaya dan Berakhlak Mulia"			
<b>MISI 1:</b> Mewujudkan pemerintahan yang bersih, terbuka, akuntabel dan efektif melayani rakyat			
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan</li> <li>2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan</li> <li>3. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formasi JPT, Administrator, Pengawas dan fungsional belum semua terisi</li> <li>2. SIM layanan kepegawaian belum terintegrasi dengan SIMPEG</li> <li>3. Pemberian reward and punishment belum optimal terhadap kinerja aparatur</li> <li>4. Belum semua Pejabat administrator dan pengawas mengikuti pelatihan kepemimpinan</li> </ol>	<p><b>Faktor Penghambat:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya kemauan pegawai menyebabkan kualitas dan kompetensi SDM kurang optimal</li> <li>2. Belum terintegrasi data base kepegawaian dengan sistem layanan kepegawaian</li> <li>3. Kurangnya koordinasi internal sehingga sistem organisasi belum berjalan optimal</li> </ol>

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

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

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

- a. Sarana dan prasarana yang memadai;
- b. Koordinasi dan kerjasama yang harmonis antar perangkat daerah dan instansi vertikal;

- c. Kebijakan *talent scouting* dan *talent pool* yang dapat menjadikan pertimbangan dalam promosi dan mutasi jabatan administrator dan pengawas;
- d. Kebijakan rekrutimen jabatan fungsional melalui *inpassing*;
- e. Komitmen pemerintah daerah untuk memberikan tunjangan perbaikan penghasilan/tunjangan kinerja berdasarkan beban kerja/kelas jabatan.

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

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

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

Telaahan terhadap Renstra Kementerian/Lembaga dimaksudkan untuk menilai keserasian, keterpaduan, sinkronisasi dan sinergitas antara Renstra BKD Kabupaten Tegal dengan Renstra Kementerian/ Lembaga yang menjadi kewenangan serta tugas dan fungsinya masing-masing.

#### 1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;

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

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

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

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

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

## 2. Badan Kepegawaian Negara;

Dalam perencanaan jangka menengah, Badan Kepegawaian Negara berkomitmen untuk membangun sistem manajemen PNS yang ditunangkan dalam Visi BKN 2015-2019 yaitu **"menjadi pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang profesional dan bermartabat tahun 2025"**. Penjelasan dari Visi BKN tersebut adalah sebagai berikut :

- a. BKN merupakan mandatori Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya dibidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria Manajemen ASN.

- b. Manajemen kepegawaian yang dimaksud adalah Manajemen ASN seperti tugas-tugas dalam pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun dan penyimpangan informasi pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh instansi pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan sistem informasi ASN.
- c. Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter pegawai ASN, yaitu :
  - 1) Profesional  
BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah dimanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memaksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.
  - 2) Bermartabat  
BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN;

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

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

Dari Sasaran strategis BKD Kabupaten Tegal tahun 2019-2024 yaitu "Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dan Menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara". Dalam tujuan tersebut dimaksudkan bahwa ASN Pemerintah Kabupaten Tegal harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang tugasnya, kompetensi atau kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, kualitas kinerja yang baik dan mempunyai sifat dan sikap kedisiplinan yang tinggi. Beberapa unsur yang terkandung selaras dengan visi BKN yaitu **mewujudkan aparatur yang profesional.**



### 3. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah;

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

. Tabel 3.3.

Telaah Renstra Kementerian/Lembaga/BKD Provinsi

Renstra K/L/BKD Provinsi (sasaran)	Tupoksi BKD Kab.Tegal	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
<b>Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi</b>			
1. Peningkatan efektivitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan</li> <li>2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis atas penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebijakan yang dikeluarkan tidak didukung dengan tahapan persiapan implementasi</li> <li>2. Kurangnya konsistensi terhadap kebijakan yang telah dikeluarkan</li> </ol>	<p><b>Faktor Penghambat:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anggaran pelaksana kebijakan belum ada</li> <li>2. Kualitas dan kompetensi SDM</li> </ol> <p><b>Faktor Pendorong :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen penganggaran daerah terhadap kebijakan manajemen SDM</li> <li>2. Tersedianya SDM</li> </ol>
Renstra K/L/BKD Provinsi (sasaran)	Tupoksi BKD Kab.Tegal	Permasalahan	Faktor Penghambat dan Pendorong
<b>Badan Kepegawaian Negara</b>			
1. Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan</li> <li>2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis atas penyelenggaraan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbatasan anggaran untuk melaksanakan kebijakan dibidang pengembangan pegawai</li> <li>2. Terdapat pelayanan kepegawaian sangat bergantung</li> </ol>	<p><b>Faktor Penghambat:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anggaran yang tersedia sebagian besar dipergunakan untuk kegiatan layanan kepegawaian</li> <li>2. Pelayanan dibidang kepegawaian yang dipengaruhi oleh</li> </ol>

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

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

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

Rencana Tata Ruang Wilayah merupakan produk perencanaan ruang yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan ruang, sehingga segala bentuk perencanaan pembangunan harus mengacu pada rencana tata ruang yang berlaku. Kabupaten Tegal telah menetapkan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Tegal Tahun 2012-2032. RTRW merupakan acuan pemanfaatan ruang yang masih bersifat umum, sehingga diperlukan dokumen rencana tata ruang yang lebih operasional, terutama untuk arahan peraturan zonasi sistem kabupaten dan rencana tata ruang (RTR) kawasan strategis kabupaten.

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

### 3.5. PENENTUAN ISU-ISU STRATEGIS

Untuk menentukan isu-isu strategis yang merupakan keadaan yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dalam hal tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang

untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang. Hasil analisis terhadap gambaran pelayanan BKD Kabupaten Tegal, telaah visi, misi dan program Bupati dan Wakil Bupati Tegal, dan telaah Renstra Kementerian/Lembaga/BKD Provinsi yang meliputi potensi dan permasalahan serta peluang dan tantangan yang dihadapi pada periode sebelumnya. Isu-isu strategis dalam pembangunan di Kabupaten Tegal yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi BKD Kabupaten Tegal adalah :

1. ASN merupakan komponen penting dalam tata laksana kegiatan pemerintahan, profesionalisme ASN seringkali dipertanyakan karena merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya.
2. Pengelolaan manajemen ASN belum sepenuhnya berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin dan kondisi kecacatan
3. Upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik masih menemui beberapa tantangan besar, salah satunya adalah rendahnya kepatuhan dalam pemenuhan standar pelayanan publik.
4. kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan merupakan elemen penting dalam menyediakan pelayanan yang lebih baik, lebih efisien, dan lebih efektif berbasis dari kebutuhan masyarakat;
5. Akuntabilitas aparatur pemerintah merupakan hal yang mutlak dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan dan mewujudkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam kerangka *good governance*.

## BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

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

### 4.1. TUJUAN JANGKA MENENGAH BKD KABUPATEN TEGAL

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

Tujuan jangka menengah yang akan dicapai oleh BKD dalam kurun waktu Tahun 2019-2024 adalah **(1). Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara;** dan **(2). Meningkatkan tata kelola Organisasi BKD Kabupaten Tegal.** Hal ini sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKD sebagai perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan dibidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah untuk mewujudkan ASN Kabupaten Tegal yang berkualitas dengan memiliki pengetahuan dan keahlian untuk melakukan tugas-tugas yang diembannya dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.

#### 4.2. SASARAN JANGKA MENENGAH BKD KABUPATEN TEGAL

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

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

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

##### **Tujuan ke-1:**

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

##### **Sasaran :**

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

##### **Tujuan ke-2 :**

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

##### **Sasaran :**

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

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

Tabel 4.1.

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

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Satuan	Kondisi Awal		Target Capaian					Kondisi Akhir
				2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Meningkatkan Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara		Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Skor, tahunan	-	58,00	55,00	60,10	65,20	74,30	80,56	80,56
		Indeks Sistem Merit	Indeks, tahunan	-	-	0,50	0,55	0,60	0,70	0,80	0,80
	Meningkatnya Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Skor, tahunan	-	58,00	55,00	60,10	65,20	74,30	80,56	80,56
	Diterapkannya Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara	Indeks Sistem Merit	Indeks, tahunan	-	-	0,50	0,55	0,60	0,70	0,80	0,80

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



## BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

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

**Tabel 5.1**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan**

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

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
		Meningkatkan kualitas perencanaan dan evaluasi kinerja	<p><b>3. Tahun 2022 :</b> Meningkatkan Penyelenggaraan/ pengiriman Pelatihan Teknis/ Fungsional/ Kepemimpinan</p> <p><b>4. Tahun 2023 :</b> Meningkatkan kegiatan pembinaan dan penegakan disiplin pegawai</p> <p><b>5. Tahun 2024 :</b> Pengintegrasian sistem layanan kepegawaian dengan Sistem Informasi Kepegawaian</p>

## BAB VI

### RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

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

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

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

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

1. Program Pendidikan dan Pelatihan ASN;
  - 1) Pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara;
  - 2) Kegiatan penilaian kompetensi ASN;
2. Program Pembinaan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN;
  - 3) Kegiatan pengembangan karir jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi;
  - 4) Kegiatan pengembangan karir jabatan fungsional;
3. Program Mutasi dan Pengelolaan Data ASN;
  - 5) Kegiatan pemberhentian dan pengelolaan sistem informasi ASN;
  - 6) Kegiatan pengadaan dan kepangkatan ASN;
4. Program Pembinaan dan Kesejahteraan ASN;
  - 7) Kegiatan pembinaan dan kedudukan hukum ASN;
  - 8) Kegiatan kesejahteraan dan fasilitasi korps profesi ASN.
5. Program Manajemen Administrasi Pelayanan Umum, Keuangan, Kepegawaian dan Perencanaan Perangkat Daerah.
  - 9) Kegiatan penyediaan jasa kantor;
  - 10) Kegiatan pemeliharaan sarana prasarana kantor;

- 11) Kegiatan pengadaan sarana prasarana kantor;
- 12) Kegiatan peningkatan kapasitas sumber daya aparatur;
- 13) Kegiatan perencanaan, pengendalian dan pelaporan kinerja;
- 14) Kegiatan penatausahaan keuangan dan barang milik daerah;
- 15) Kegiatan rapat koordinasi dan konsultasi.

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

Tabel 5.1

**Rencana Program, Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran Kegiatan, dan Pendanaan  
SKPD Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Tegal  
Tahun 2019-2024**

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra			
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Meningkatkan Tata Kelola Organisasi BKD Kabupaten Tegal	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Peringkat Daerah			Nilai kepuasan masyarakat		81.98	82.25		82.50		83.50		84.83		86.20		86.20		BKD	
				nilai akuntabilitas kinerja BKD		70.73	72.00		74.00		76.00		78.00		80.10		80.10		BKD	
		Program Manajemen Administrasi Pelayanan Umum, Keuangan, Kepegawaian dan Perencanaan Peringkat Daerah		persentase layanan kesekretariatan	Masyarakat	85.00 %	100.00 %	1,250,000	100.00 %	1,020,000	100.00 %	1,040,400	100.00 %	1,061,208	100.00 %	1,062,432	100.00 %	1,062,432		Sekretariat

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi	
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra				
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
		1	Kegiatan : Penyediaan Jasa Kantor					225,000		175,000		175,400		200,708		212,432		212,432			Kab.Tegal
			Jumlah bulan jasa komunikasi, sumber daya listrik dan air	Masyarakat	12	12			12		12		12		12		12		12		
			penyediaan bahan bacaan	PNS BKD	12	2620		2620		2620		2620		2620		2620		2620			
			jumlah ATK yang dibeli	Masyarakat	49	50		50		50		50		50		50		50			
			jumlah barang cetakan	Masyarakat	13	13		13		13		13		13		13		13			
			jumlah bahan pembersih	Masyarakat	27	20		20		20		20		20		20		20			
			jumlah penerangan/ alat listrik bangunan kantor	Masyarakat	9	9		9		9		9		9		9		9			
			jumlah pameran yang diikuti	Masyarakat	1	1		1		1		1		1		1		1			

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi	
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra				
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
		2	Kegiatan : Pemeliharaan Sarana Prasarana Kantor					307,500		237,500		250,000		300,000		300,000		300,000			Kab. Tegal
			jumlah gedung kantor dipelihara	Masyarakat	1	1	1		1		1		1		1		1				
			jumlah kendaraan dinas yang dipelihara	Masyarakat																	
			- mobil		6	6	6		6		6		6		6		6				
			- sepeda motor		13	13	11		11		11		11		11		11				
			jumlah peralatan kantor dipelihara	Masyarakat																	
			- Komputer PC/ Desktop		15	15	15		15		15		15		15		15				
			- Laptop		10	5	5		5		5		5		5		5				
			- LCD Projector		3	3					3		3		3		3				
			- Printer		10	10	10		10		10		10		10		10				
			- kamera		1	1					1				1		1				

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi	
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra				
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
				jumlah perlengkapan kantor dipelihara	Masyarakat																
				- AC		15	15		15		15		15		15		15				
				- Sound system		1	1		1		1		1		1		1				
				- SIMjaringan telepon/ internet (hardware)					1												
				jumlah mebeleur dipelihara	Masyarakat	17	25		25		15		15		15		95				
		3	Kegiatan : Pengadaan Sarana Prasarana Kantor					370,000		260,000		260,000		200,000		200,000		200,000			Kab.Tegal
				jumlah kendaraan baru (mobil, dan spm motor)	Masyarakat	0	5		3		1		1		1		11				
				jumlah perlengkapan kantor	Masyarakat																
				- pompa air					1								1				
				- mesin penghancur kertas					2		2		1				5				



Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelon pokok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi	
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra				
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
				- Air Conditioner					3		5		5				13				
				- rak besi					5				5				10				
				- mesin presentasi			15		15		20		20		20		90				
				jumlah perangkat komputer dan lainnya yang dibeli	Masyarakat																
				- Komputer PC/ Desktop			1		1								2				
				- Notebook/ laptop					5		5		5		5		20				
				- printer					5		5		5				15				
				- LCD Projector					2		1						3				
				jumlah mebeleir baru	Masyarakat																
				- meja kerja					5		5		5				15				
				- kursi kerja					5		5		5				15				
				- meja resepsionis											1		1				
				- kursi resepsionis											1		1				

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokal	
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra				
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
			4	Kegiatan : Rapat Koordinasi dan Konsultasi				167,500		167,500		170,000		173,000		175,000		175,000			Jateng, DIY, DKI
				jumlah bulan pegawai, tamu, dan pat rapat mendapatkan jamuan	Masyarakat	11	11		11		11		11		11		11				
				jumlah bulan rakor dan konsultasi yg dipenuhi	Masyarakat	12	12		12		12		12		12		12				
			5	Kegiatan : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur				45,000		45,000		47,500		50,000		50,000		50,000			Jateng, DIY, DKI
				jumlah ASN BKD yang mengikuti Pelatihan/seminar/bimtek	ASN Pemkab. Tegal	10	3		55		55		55		55		223				
				jumlah majalah kepegawaian yang diterbitkan	ASN Pemkab. Tegal	250	250		250		250		250		250		1,250				

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kategori Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra			
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
		6	Kegiatan : Perencanaan, Pengendalian dan Pelaporan Kinerja					85,000		85,000		85,000		85,000		90,000		90,000		Kab. Tegal
				jumlah dokumen renja	Masyarakat	5	5		5		5		5		5		25			
				jumlah dokumen RKA/DPA	Masyarakat	5	10		10		10		10		10		50			
				jumlah dokumen renstra/ review renstra	Masyarakat	5	5		5		5		-		-		15			
				jumlah dokumen RTP SPIP	Masyarakat	3	3		3		3		3		3		15			
				jumlah dokumen pel. kinerja	Masyarakat	12	12		12		12		12		12		60			
				Jumlah Dokumen LKJIP	Masyarakat	3	3		3		3		3		3		15			
		7	Kegiatan : Penatausahaan Keuangan dan Barang Milik Daerah					50,000		50,000		52,500		52,500		55,000		55,000		Kab. Tegal
				jumlah pelaporan keuangan	Masyarakat	3	3		3		3		3		3		15			
				jumlah bulan honor pengelola keuangan	Pengelola keuangan	12	12		12		12		12		12		60			

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokal	
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra				
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
meningkatkan profesionalitas ASN dan menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN			Indeks Profesionalitas ASN		58,00	72,12		74,24		76,42		78,31		80,56		80,56		BKD		
		Program Pendidikan dan Pelatihan ASN						<u>2.640.000</u>		<u>3.240.643</u>		<u>3.241.296</u>		<u>3.241.944</u>		<u>3.242.593</u>		<u>3.242.593</u>		Bidang Diklat dan Penkom	
					persentase PNS mengikuti Pelatihan kepemimpinan dan mendapatkan STTPL	PNS Pemkab. Tegal	59,06%	5,62%		5,62%		5,62%		5,62%		5,62%		28,09%			
				persentase Pejabat Fungsional Non pendidikan dan pengawasan yang mengikuti Pelatihan fungsional dan mendapatkan sertifikasi/STTPL	PNS Pemkab. Tegal	4,27%	4,34%		4,34%		4,34%		4,34%		4,34%		25,99%				

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi	
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra				
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
				persentase CPNS yang mengikuti pelatihan dasar/prajabatan sesuai peraturan	CPNS Pemkab. Tegal	100.00%	100.00%		100.00%		100.00%		100.00%		100.00%		100.00%				
		8	Kegiatan : Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara					2,640,000		3,240,648		3,241,296		3,241,944		3,242,593		3,242,593			Jateng, DIY, DKI
				jumlah peserta Pelatihan Kepemimpinan	PNS Pemkab. Tegal	404 orang	3 orang		20 orang		20 orang		20 orang		20 orang		89 orang				
				jumlah CPNS mengikuti Pelatihan Dasar/ prajabatan	CPNS Pemkab. Tegal	277	300		300		300		300		300		1.500				
				jumlah ASN JF non Pendidikan dan non Pegawai yang mengikuti pelatihan fungsional	ASN JF Pemkab. Tegal	280	55		55		55		55		55		275				

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi		
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra					
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
				jumlah ASN non JF yang mengikuti pelatihan teknis	ASN non JF Pemkab. Tegal	524	100		100		100		100		100		500					
		9	Kegiatan : Penilaian Kompetensi ASN					700,000		700,000		700,000		700,000		700,000	-	700,000			Jateng, DIY	
				persentase JPT & Adm instrasi yg diuji kompetensinya	PNS Pemkab. Tegal	24,77 %	6,43%		13,68 %		13,68 %		13,85 %		13,68 %		61,15 %					
				jumlah PNS nonfungsional dinilai kompetensinya	PNS non JF Pemkab. Tegal	s.d 2019: 770 PNS	300		300		500		500		500		2,000					
				jumlah ASN yg mengikuti SAP	PNS Pemkab. Tegal	0	300		300		300		300		300		1,200					
				jumlah peserta ujian kedinasan	PNS Pemkab. Tegal		100		100		100		100		100		500					
				jumlah pejabat fungsional yg dinilai kompetensinya	PNS JF Pemkab. Tegal	300	25		20		20		20		20		105					

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi	
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra				
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
			Program Pembinaan dan Kesejahteraan ASN					500,000		621,400		833,028		644,888		656,986		656,986			
			persentase PNS mendapatkan hukuman disiplin sesuai peraturan perundangan	PNS Pemkab. Tegal	0.54 %	0.52 %	0.52 %		0.48 %	0.48 %	0.46 %	0.46 %	0.46 %	0.46 %	0.46 %	0.46 %				Bidang Binkes ASN	
		10	Kegiatan : Pembinaan dan Kedudukan Hukum ASN					190,000		260,000		260,000		265,000		265,000		265,000			Jateng, DIY, DKI
			jumlah usulan karpeg. Karir/ Karsu terealisasi	PNS Pemkab. Tegal	463	150	300		300		300		300		300		1,350				
			jumlah PNS yang mengikuti sosialisasi Per-UU	PNS Pemkab. Tegal	96	100	150		150		150		200		200		800				
			jumlah ASN mendapatkan Hudis	ASN Pemkab. Tegal	52	50	47		45		43		37		37		37				
			jumlah OPD/ UPTD yang dilakukan sidak disiplin PNS	ASN Pemkab. Tegal	15	49	49		49		49		49		49		49				

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi	
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra				
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
				jumlah ijin perceraian yang diterbitkan	ASN Pemkab. Tegal	27	40		40		50		50		50		50				
				jumlah pejabat yang melaporkan LHKPN	JPT, Administrator	62	80		80		80		80		80		80				
		11	Kegiatan : Kesejahteraan dan Fasilitasi Korpe Profesi ASN					310,000		361,400		373,028		379,888		391,986		391,986			Jateng, DIY, DKI
				jumlah JPT dan Administrasi diperiksa kesehatannya	JPT dan Administrasi	10	20		22		24		26		28		120				
				jumlah ASN mendapatkan SLKS	ASN Pemkab. Tegal	295	225		225		225		250		250		1,175				
				jumlah ASN mendapatkan plakat/ penghargaan	PNS Pemkab. Tegal	212	400		400		400		400		400		2,000				
				jumlah PNS yang mendapatkan pembekalan purna tugas	PNS Pemkab. Tegal	250	300		300		300		300		300		1,500				



Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi	
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra				
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
				jumlah PNS sakit menahun yg diperiksa ke sehatannya	PNS Pemkab. Tegal	14	15		15		15		15		15		75				
				jumlah PTT yang diterbitkan SPT nya	PNS Pemkab. Tegal	109	109		109		109		109		109		109				
				jumlah PNS berprestasi	PNS Pemkab.	6	6		6		6		6		6		30				
				jumlah fasilitas JKK dan JKM	Masyarakat	2	10		10		10		10		10		50				
				jumlah rapat tim Perbup tentang TPP/Tukin	ASN Pemkab. Tegal	3	3		3		3		3		3		15				
	Diterapkannya Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara			Indeks Sistem Merit			0.50		0.55		0.60		0.70		0.80		0.80			BKD	
			Program Pengembangan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN					1,900,000		1,800,360		1,800,720		1,801,080		1,801,440		1,801,440			
				persentase jabatan struktural terisi sesuai kompetensi	Masyarakat	84.62 %	95.50 %		95.50 %		95.50 %		95.50 %		96.00 %		96.00 %				bidang Benkir ASN

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi	
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra				
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
				persentase jabatan fungsional non guru/ non kesehatan terisi	PNS JF Pemkab. Tegal	21,07 %	2,77%			2,77 %		2,77 %		2,77 %		2,77 %		34,94 %			
				persentase JPT & Administrasi yg diuji kompetensinya	PNS Pemkab. Tegal	24,77 %	13,68%			13,68 %		13,68 %		13,85 %		13,68 %		93,34 %			
		12	Kegiatan : Pengembangan Karir Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi					1,000,000		900,360		900,720		901,080		901,440		901,440			Kab. Tegal
				jumlah JPT dan Administrator yang dilantik	Masyarakat	809	100			100		100		100		100		500			
				jumlah ka. sekolah yang dilantik	Masyarakat	0	50			50		50		50		50		250			
				jumlah pejabat struktural dinilai kompetensinya melalui PCAP	Pejabat Administrator	373	30			20		30		24		30		134			Jawa Tengah

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi	
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra				
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
				jumlah formasi JPT yang terisi	Masyarakat	32	6		3		4		5		6		24				
				jumlah PNS mutasi antar instansi daerah, dan instansi daerah	PNS	32	45		45		45		45		45		225				
		13	Kegiatan : Pengembangan Karir Jabatan Fungsional					200,000		200,000		200,000		200,000		200,000	-	200,000			Jateng, DIY, DKI
				jumlah PNS difasilitasi DUPAK JFT instansi pembina pusat dan provinsi	PNS JF Pemkab, Tegal	35	25		30		30		30		30		145				
				jumlah pejabat fungsional yang mendapatkan SK JFT	PNS JF Pemkab, Tegal	135	200		200		200		200		200		1,000				

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi		
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra					
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
				jumlah pejabat fungsional yang dilantik/dikuukuhkan	PNS JF Pemkab. Tegal	100	200		200		200		200		200		1,000					
				jumlah pejabat fungsional baru non guru dan non kesehatan	PNS Pemkab. Tegal	32	30		30		30		30		30		150					
								<u>2,700,000</u>		<u>2,489,600</u>		<u>2,540,192</u>		<u>2,591,796</u>		<u>2,644,432</u>		<u>2,644,432</u>				
			Program Mutasi dan Pengelolaan Data ASN	persentase SIM kepegawaian yang terintegrasi	masyarakat	25.00 %	16.67 %		16.67 %		16.67 %		16.67 %		8.33 %		75.00 %				Bidang PPSI	
		14	Kegiatan : Pemberhentian dan Pengelolaan Sistem Informasi ASN	jumlah arsip kepegawaian yang dipelihara	PNS Pemkab. Tegal	9,710	9,700	1,150,000	9,700	989,600	9,700	9,700	1,010,192	9,700	9,700	1,066,796	9,700	9,700	1,094,432	9,700	1,094,432	Jateng, DIY, DKI

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra			
							target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)	target	Rp (,000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
				jumlah KIP yang dicetak	PNS Pemkab. Tegal	675	1.500		1.500		1.500		1.500		1.500		7.500			
				jumlah OPD/ UPTD dengan presensi elektronik	PNS Pemkab. Tegal	200	910		910		910		910		910		910			
				jumlah pegawai yang dikelola melalui SIMPEG	PNS Pemkab. Tegal	9.710	9.700		9.700		9.700		9.700		9.700		9.700			
				jumlah SIM (software) dan perangkat yang dipelihara	Masyarakat	216	917		917		917		917		917		917			
				jumlah SK Pensiun (BUP, APS, janda/duda/ anak)	PNS Pemkab. Tegal	490	563		561		667		680		582		3.083			
		15	Kegiatan : Pengadaan dan Kepangkatan ASN					1.550.000		1.500.000		1.530.000		1.535.000		1.550.000		1.550.000		Jateng, DIY, DKI
				jumlah SK Kenaikan Pangkat	PNS Pemkab. Tegal	1.702	1.500		1.750		1.750		1.750		1.750		8.500			

Tujuan	Sasaran	kode	program dan kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Kelompok Sasaran Kegiatan	Data capaian pada tahun awal perencanaan	target kinerja program dan kerangka pendanaan												unit kerja penanggung jawab	lokasi
							tahun 2020		tahun 2021		tahun 2022		tahun 2023		tahun 2024		kondisi kinerja pada akhir periode renstra			
							TARGET	Rp (,000)	TARGET	Rp (,000)	TARGET	Rp (,000)	TARGET	Rp (,000)	TARGET	Rp (,000)	TARGET	Rp (,000)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
				jumlah CASN	CASN Pemkab. Tegal	277	350		550		550		550		550		2,550			
				jumlah SK CASN	CASN Pemkab. Tegal	277	350		550		550		550		550		2,550			
				jumlah SPTKGB	PNS Pemkab. Tegal	673	500		750		750		750		750		3.500			
				jumlah buku formasi	Masyarakat	10	10		10		10		10		10		50			
				jumlah CPNS yang disumpah menjadi PNS	CPNS Pemkab. Tegal	-	250		250		250		250		250		1,250			
								8,990,000		9,172,008		9,255,636		9,340,916		9,427,883		9,427,883		

## BAB VII

### KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

#### 7.1. TUJUAN DAN SASARAN RPJMD

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

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

Keterkaitan misi terdapat pada :

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

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, maka ditetapkan program RPJMD dengan indikator-indikator yang sesuai dengan kewenangan BKD yaitu :

1. Program Pendidikan dan Pelatihan ASN; dengan indikator :
  - a. Persentase PNS mengikuti pelatihan kepemimpinan dan mendapatkan STTPL
  - b. Persentase pejabat fungsional non pendidikan dan pengawasan yang mengikuti pelatihan fungsional dan mendapatkan sertifikat/STTPL
  - c. Persentase CPNS yang mengikuti pelatihan dasar/prajabatan sesuai dengan peraturan

2. Program Pembinaan Karir dan Penilaian Kompetensi ASN; dengan indikator :
  - a. Persentase jabatan JPT, Administrator dan Pengawas terisi
  - b. Persentase jabatan fungsional non guru/non kesehatan terisi
  - c. Persentase JPT dan Administrasi yang diuji kompetensinya
3. Program Mutasi dan Pengelolaan Data ASN; dengan indikator :
  - a. Persentase SIM kepegawaian yang terisi
4. Program Pembinaan dan Kesejahteraan ASN; dengan indikator :
  - a. Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin

## 7.2. INDIKATOR KINERJA UTAMA PERANGKAT DAERAH

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



**Tabel 7.1.**  
**Penetapan Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Tegal**  
**Tahun 2019-2024**

No	Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	satuan	Kondisi awal kinerja		Target Capaian Tahun					Kondisi akhir kinerja	Penanggung jawab
			2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Indeks profesionalitas ASN	Skor, tahunan	70,00	58,00	72,12	74,24	76,42	78,31	80,56	80,56	Kepala Badan
2	Indeks sistem merit	Skor, tahunan	-	-	0,50	0,55	0,60	0,70	0,80	0,80	Kepala Badan
3	Nilai kepuasan masyarakat	Skor, tahunan	81,98	82,87	82,25	82,50	83,50	84,83	86,20	86,20	Kepala Badan
4	Nilai akuntabilitas kinerja BKD	Skor, tahunan	70,73	78,98	72,00	74,00	76,00	78,00	80,10	80,10	Kepala Badan
5	Persentase pemenuhan layanan umum kepegawaian perangkat daerah	Persen, tahunan	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Sekretaris
6	Persentase pemenuhan layanan perencanaan dan keuangan perangkat daerah	Persen, tahunan	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Sekretaris
8	Persentase pejabat fungsional non pendidikan dan pengawasan yang mengikuti pelatihan fungsional dan mendapatkan Sertifikat/STTPL	Persen, tahunan	62,76	62,85	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	25,99	Kabid Diklat dan Penilaian Kompetensi ASN

No	Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	satuan	Kondisi awal kinerja		Target Capaian Tahun					Kondisi akhir kinerja	Penanggung jawab
			2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
7	persentase PNS mengikuti pelatihan kepemimpinan dan mendapatkan STTPL	Persen, tahunan	62,76	59,06	5,62	5,62	5,62	5,62	5,62	28,09	Kabid Diklat dan Penilaian Kompetensi ASN
9	persentase CPNS yang mengikuti Pelatihan Dasar/Prajabatan sesuai dengan peraturan	Persen, tahunan	100	100	100	100	100	100	100	100	Kabid Diklat dan Penilaian Kompetensi ASN
10	persentase JPT dan Administrasi yang diuji kompetensinya	Persen, tahunan	24,77	27,50	13,68	13,68	13,68	13,68	13,68	93,34	Kabid Diklat dan Penilaian Kompetensi ASN
11	persentase jabatan JPT, Administrator dan Pengawas terisi	Persen, tahunan	85,00	78,03	95,50	95,50	95,50	95,50	96,00	96,00	Kabid Pengembangan Karir ASN
12	persentase jabatan fungsional non guru/non kesehatan terisi	Persen, tahunan	21,07	22,35	2,77	2,77	2,77	2,77	2,77	34,92	Kabid Pengembangan Karir ASN
13	persentase SIM kepegawaian yang terintegrasi	Persen, tahunan	25,00	50,00	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67	100,00	Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi ASN
14	persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	Persen, tahunan	0,54	0,15	0,52	0,52	0,52	0,52	0,52	0,52	Kabid Pembinaan dan Kesejahteraan ASN

Untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD, BKD menetapkan Indikator kinerja yang akan dicapai dalam periode 5 (lima) tahun kedepan. Dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada diharapkan indikator-indikator kinerja BKD dapat tercapai secara maksimal. Adapun indikator kinerja BKD yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD Kabupaten Tegal Tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 7.2.

## Indikator Kinerja BKD Kabupaten Tegal yang Mengacu Tujuan dan Sasaran RPJMD Tahun 2019-2024

No	Indikator	Satuan, sifat data, referensi	Kondisi kinerja pada awal periode RPJMD		Target Capaian Tahun					Kondisi kinerja akhir periode RPJMD	Penanggung jawab
			2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Persentase PNS mengikuti pelatihan kepemimpinan dan mendapatkan STTPL	Persen, tahunan, permend agri no.86/2017	62,76	59,06	5,62	5,62	5,62	5,62	5,62	28,09	Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Kompetensi ASN
2	Persentase pejabat fungsional non pendidikan dan pengawasan yang mengikuti pelatihan fungsional dan mendapatkan sertifikat/STTPL	Persen, tahunan, permend agri no.86/2017	62,76	62,85	4,34	4,34	4,34	4,34	4,34	25,99	Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Kompetensi ASN
3	Persentase CPNS yang mengikuti pelatihan dasar/ prajabatan sesuai dengan peraturan	Persen, tahunan, permend agri no.86/2017	100	100	100	100	100	100	100	100	Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Kompetensi ASN

No	Indikator	Satuan, sifat data, referensi	Kondisi kinerja pada awal periode RPJMD		Target Capaian Tahun					Kondisi kinerja akhir periode RPJMD	Penanggung jawab
			2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
4	Persentase JPT dan Administrasi yang diuji kompetensinya	Persen, tahunan, permend agri no.86/2017	24,77	27,50	13,68	13,68	13,68	13,68	13,68	93,34	Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Penilaian Kompetensi ASN
5	Persentase jabatan JPT, Administrator dan Pengawas terisi	Persen, tahunan, permend agri no.86/2017	85,00	78,03	95,50	95,50	95,50	95,50	96,00	96,00	Bidang Pengembangan Karir ASN
6	Persentase jabatan fungsional non guru/ non kesehatan terisi	Persen, tahunan, permend agri no.86/2017	21,07	22,35	2,77	2,77	2,77	2,77	2,77	34,92	Bidang Pengembangan Karir ASN
7	Persentase SIM kepegawaian yang terintegrasi	Persen, Tahunan, IKU OPD	25,00	50,00	16,67	16,67	16,67	16,67	16,67	100	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi ASN

No	Indikator	Satuan, sifat data, referensi	Kondisi kinerja pada awal periode RPJMD		Target Capaian Tahun					Kondisi kinerja akhir periode RPJMD	Penanggung jawab
			2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
8	Persentase PNS yang mendapatkan hukuman disiplin	Persen, Tahunan, IKU OPD	0,54	0,15	0,52	0,52	0,52	0,52	0,52	0,52	Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan ASN

## BAB VIII PENUTUP

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

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

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

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

*Rembina Utama Muda*

NIP. 19601101 198603 2 008

