

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP)

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH**



2019



**PEMERINTAH KABUPATEN BREBES
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
Jl. RA Kartini No. 3 Brebes Telp. 672586**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur ke Hadirat Allah SWT atas terselesaikannya Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes Tahun 2019.

Dokumen LKIP 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah ini merupakan dokumen yang memuat pertanggungjawaban lembaga dalam pelaksanaan kegiatan yang telah dilaksanakan selama 1 (satu) tahun dengan mengacu pada Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2019 dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Tahun 2019.

Dokumen LKIP Tahun 2019 ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan pelaksanaan program/kegiatan, penggunaan anggaran di tahun-tahun selanjutnya, dan tolok ukur target pencapaian kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes serta dapat lebih mensinergikan kegiatan di setiap bidang di BKPSDMD dan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes demi tercapainya visi dan misi Pemerintah Kabupaten Brebes.

Demikian untuk menjadi perhatian dan semoga dokumen LKIP 2019 ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

BREBES, APRIL 2020
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH
KABUPETEN BREBES

SUTRISNO,SH MH
PEMBINA TK. I
NIP. 196309191992091002

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN, sudah seharusnya setiap instansi pemerintah untuk berusaha menjadi bagian dari *good governance*. Konsekuensi logisnya instansi pemerintah harus mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Pertanggungjawaban tersebut dituangkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Landasan Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Daerah Kabupaten Brebes (LKjIP BKPSDMD) Tahun 2019 dilandasi dengan dasar hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian

Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

C. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya LKjIP BKPSDMD adalah menyajikan uraian pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah selama tahun 2019 dalam mencapai visi-misi sesuai tugas pokok dan fungsinya. Sedangkan tujuannya adalah memberikan informasi kinerja yang terukur kepada Bupati atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BKPSDMD untuk meningkatkan kinerjanya.

D. Gambaran Umum Organisasi

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Brebes Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, Inspektorat, Satuan Polisi Pamong Praja dan Lembaga Lain Kabupaten Brebes, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes ditetapkan sebagai lembaga teknis yang menangani kepegawaian yang secara operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sedangkan tugas pokok dan fungsinya adalah sebagai berikut :

1. Tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah adalah membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

2. Dalam melaksanakan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai fungsi :
- a. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
 - b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
 - c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
 - d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
 - e. Pengelolaan urusan ketatausahaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah;
 - f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsi di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes melaksanakan manajemen PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes sejumlah 9.747 orang, dijalankan oleh 54 pegawai yang terdiri dari 16 pejabat struktural dan 30 staf. dan jabatan fungsional 8 orang terdiri dari jabatan fungsional Pranata Komputer Muda 1 orang, Pranata Komputer Pertama 1 orang, Pranata computer pelaksanaan 4 orang, Analis Kepegawaian Muda 1 orang dan Analis Komputer Pelaksana 1 orang Komposisi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Daerah berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Komposisi Pegawai BKPSDMD berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Golongan	Jenjang Pendidikan						Total
		S2	S1	DIII	SLTA	SLTP	SD	
1.	IV/d							
2.	IV/c							
3.	IV/b	1						1
4.	IV/a	1	3					4
5.	III/d	1	7					8
6.	III/c	2	7					9
7.	III/b		2		2			4
8.	III/a		12	2				14
9.	II/d				6			6
10.	II/c				7			7
11.	II/b				2			2
12.	II/a				1			1
	<i>Jumlah</i>	5	31	2	18			56

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh BKPSMD Kabupaten Brebes antara lain sebagai berikut :

1. Gedung, gudang dan aula serta AC 27 unit.
2. Genset, jaringan listrik, jaringan internet, dan *website*.
3. Mobil 5 unit, motor 16 unit.
4. Laptop kurang lebih 32 unit, komputer 30 unit, printer 56 unit, 5 scanner, 1 modem, 13 UPS
5. LCD proyektor 10 unit, layar proyektor 5 unit.
6. Meja dan Kursi diklat 80 unit, kursi susun 50 unit, kursi kerja 28 unit, meja rapat 26 unit, meja pimpinan 2 unit,

E. Isu Strategik

Hingga saat ini isu strategik atau permasalahan utama yang dihadapi oleh BKPSDMD Kabupaten Brebes (baca : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah) sebagai unit kerja yang mengurus 9.747 PNS, adalah seputar hal sebagai berikut :

1. Identifikasi permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan SKPD.

- a. Pengukuran kinerja pegawai masih perlu diperbaiki dengan menerapkan Aplikasi e-Kinerja.
- b. Pengadaan PNS belum sepenuhnya dapat mengakomodir kebutuhan riil PNS.

Banyak tenaga kurang terdidik missal pramusaji, kebersihan, penjaga malam, yang telah purna tugas namun belum ada pengantinya. Hal ini disebabkan untuk mengganti formasi mereka tidak bias serta merta dicari pengantinya, karena yang berwenang mengatur formasi adalah Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta BKN Pusat.

- c. Penempatan PNS belum sepenuhnya berdasarkan pada kompetensi jabatan.
- d. Belum sesuai antara kompetensi yang dibutuhkan dengan kompetensi aparatur yang tersedia.
- e. Masih lemahnya tingkat budaya kerja dan disiplin aparatur sehingga berpengaruh pada kinerja aparatur khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- f. Masih banyak pejabat struktural dan diklat teknis fungsional yang belum mengikuti Diklat Keemimpinan sesuai eselon jabatannya.

- g. Penataan Arsip/File Pegawai belum memadai jumlah PNS se Kabupaten Brebes per 31Desember 2019 adalah 9.747 orang sehingga diperlukan gedung arsip untuk penataan file. Ruangan arsip pada saat ini hanya mampu menampung 1/3 arsip PNS saja.
- h. Pengembangan system Informasi masih perlu ditingkatkan supaya terintegrasi oleh pelayanan kepegawaian seperti biodata PNS, system Berkala, Ijin belajar online, absensi online, e-file cuti, e-kinerja dsb.
- i. Adanya beberapa permasalahan dalam proses kenaikan pangkat terutama terkait dengan kelengkapan dokumen.

2. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.

Isu Startegis yang ada meliputi :

- a. Akan segera di terapkan aplikasi sesuai dengan PP 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Permenpan dan RB No. 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- b. Pengusulan formasi sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Kab. Brebes.
- c. Perlunya Pengembangan Kompetensi bagi aparatur dengan pemberian kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya melalui diklat, bintek, kursus, seminar dsb.
- d. Diterapkan Aplikasi pinger print yang terintegrasi dengan pemberian Tambahan Penghasilan bagi PNS.
- e. Perlunya tambahan anggaran untuk pelaksanaan Diklat Kemimpinan.

- f. Perlunya penambahan sarana dan prasarana untuk pengemabnagn kopetensi dan untuk pengembangan kopetensi dan untuk penataan file pegawai se Kabupaten Brebes.
- g. Perlunya pengembangan system Informasi dengan melakukan peremajaan baik server, maupun PC/laptop dan printer untuk menunjang operasional BKPSDMD dalam memberikan pelayanan Kepegawaian.
- h. Dilaksanakan Crash Program Kenaikan Pangkat, supaya tepat orang , tepat waktu sehingga tercapai zero TMS (Tidak Memenuhi Syarat) dan zero BTL (Berkas Tidak Lengkap).

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Kinerja

Dalam mengantisipasi tantangan ke depan menuju kondisi yang diinginkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes sebagai salah satu Lembaga Teknis Daerah yang membantu tugas-tugas Kepala Daerah dibidang kepegawaian berupaya secara terus menerus untuk mengembangkan peluang dan inovasi menuju suatu kondisi yang lebih baik.

Tuntutan untuk mewujudkan sosok SDM Aparatur Pemerintah yang mempunyai kemampuan (kompetensi) yang tinggi, profesional dan handal dalam rangka memantapkan pelaksanaan Otonomi Daerah dan mewujudkan *Good Governance* menjadi tantangan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah untuk mewujudkannya.

Sehubungan dengan itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes memerlukan kebijakan yang terencana, konsisten dan berkelanjutan, dengan harapan dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil atau manfaat. Karena itu perlu ditetapkan Visi dan Misi yang mendukung kebijakan tersebut.

1. Visi

Dalam rangka mencapai tujuan Organisasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes menetapkan Visi organisasi yaitu : **“MENJADI APARATUR YANG PROFESIONAL, AKUNTABEL DAN SEJAHTERA”**.

Rumusan visi di atas terdiri dari tiga frasa kalimat sebagai berikut :

1. Aparatur yang profesional.
2. Aparatur yang akuntabel.
3. Aparatur yang sejahtera.

Penjelasan Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes adalah sebagai berikut :

1. Aparatur yang profesional mengandung makna pegawai negeri sipil merupakan aparatur yang menguasai tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya serta mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya dengan baik.
2. Aparatur yang akuntabel mengandung makna bahwa pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya; kinerja dan hasil kerjanya dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Aparatur yang sejahtera mengandung makna bahwa pegawai negeri sipil dan keluarganya tercukupi kebutuhan hidupnya dengan layak.

Secara singkat visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mengandung makna bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes ke depan ingin mewujudkan aparatur yang profesional dalam mewujudkan keberhasilan pembangunan dan melaksanakan pelayanan masyarakat dengan cara terus menerus meningkatkan motivasi, wawasan dan kapasitasnya sebagai aparatur dan pelayan masyarakat; aparatur yang kinerja dan hasil kerjanya dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat; serta aparatur dan keluarganya dapat memperoleh kehidupan yang layak.

2. Misi

Untuk mencapai Visi, maka Misi utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes adalah :

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian.
- 2) Meningkatkan akuntabilitas kinerja aparatur.
- 3) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia aparatur Pemerintah Kabupaten Brebes.
- 4) Menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai.

3. Tujuan

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari misi dan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan pada kurun waktu tertentu kedepan. Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes adalah :

- 1) Menyelenggarakan pelayanan prima di bidang kepegawaian.
- 2) Mewujudkan akuntabilitas kinerja aparatur.
- 3) Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM aparatur Pemerintah Kabupaten Brebes.
- 4) Tercapainya hasil kerja yang maksimal.

4. Sasaran

Sasaran yang akan dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes, meliputi :

- 1) Meningkatnya mutu pelayanan administrasi di bidang kepegawaian.
- 2) Meningkatnya akuntabilitas laporan capaian kinerja dan keuangan.
- 3) Meningkatnya kualitas SDM aparatur Pemerintah Daerah yang bersih, berkualitas, dan berorientasi ke depan.

- 4) Tersedianya jumlah PNS yang memadai.
- 5) Meningkatnya sarana dan prasarana kerja.

B. Rencana Kinerja Tahun 2021

Dalam rencana kinerja Tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes, sasaran, indikator dan target yang hendak dicapai adalah sebagaimana tercantum dalam tabel sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)
1. Meningkatnya kualitas Kinerja PNS/ASN	<p>Meningkatnya jumlah SDM aparatur yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Sk Bupati tentang (tugas belajar, Ijin Belajar, Keterangan Belajar dan Pengguna Gelar (orang/SK) 2. Jumlah PNS yang Bersertipikat STLUD / STLUPI (orang) 3. Jumlah PNS yang Bersertipikat Bintek Umum dan Teknis (orang) 4. Jumlah OPD/SKPD yang menyusun Indeks Profesionalitas Pegawai (SKPD) 5. Jumlah PNS yang mendapat Berita Acara Pengangkatan Sumpah dalam Jabatan Fungsional dan JPT Pratama, administrator dan Pengawas (orang). 6. Jumlah PNS yang diangkat dalam jabatan fungsional tertentu (JFT/orang) 7. Jumlah PNS yang lulus Fit and Proper Test (orang) 8. Jumlah CPNS mendapat sertifikat STTPL Prajabatan (orang) 9. Jumlah PNS yang bersertifikat STTPL Diklat Pim II,III, IV (orang) 10. Jumlah PNS Bersertifikat Diklat Fungsional (orang) 11. Jumlah PNS Bersertifikat Diklat Teknis dan Fungsi (orang) Jumlah Dokumen Laporan Pembinaan Kepegawaian kedisiplinan, <ul style="list-style-type: none"> - Kepegawaian disiplin (orang) - Ijin perceraian (dokumen) Jenis SK Pembinaan Kepegawaian 12. Penjatuhan disiplin 13. Ijin Perceraian , dan ijin pencalonan kades, kepala daerah bagi PNS (orang) 14. Jumlah ASN /PNS yang mendapat pemahaman tentang peraturan kepegawaian (orang) 15. Jenis dokumen kepegawaian <ul style="list-style-type: none"> - KPE 	<p>400 org/SK</p> <p>300 org</p> <p>60 org</p> <p>63 SKPD</p> <p>280 orang</p> <p>190 orang</p> <p>424 orang</p> <p>100 orang</p> <p>50 orang</p> <p>40 orang</p> <p>40 orang</p> <p>10 dokumen</p> <p>25 dokumen</p> <p>25 kasus</p> <p>25 orang</p> <p>560 orang</p> <p>50 dokumen</p>

	'- Taspen bapertarum , JKK, JKN ;- Karis, Karsu, Karpeg '- Cuti, Uji kesehatan (dokumen)	200 dokumen 650 dokumen 500 dokumen
16.	Jumlah ASN/PNS mendapat penghargaan Satya Lencana (orang)	140 orang
17.	Jumlah PNS yang mendapat bekal ketrampilan menjelang purna tugas (orang)	650 orang
18.	Jumlah dokumen SKP eselon II dan III (dokumen)	57 dokumen
19.	Dokumen laporan Monitoring Kinerja ASN melalui system Pringer Print (dokumen)	12 dokumen
20.	Jumlah dokumen daftar gaji PNS tiap bulan selama 14 kali (12 bulan gaji, 13 dan 14) dokumen daftar gaji)	76 dokumen
21.	Penanganan Informasi kepegawaian Jenis Buku '- DUK '- Daftar pejabat Struktural (jenis)	85 buku 90 jenis
22.	Jenis aplikasi kepegawaian (SIMPEG, SAPK, SIMGAJI, Berkala Online, Cuti Online, e-kinerja, absensi online, e-file (paket) Penataan mutasi pemberhentian pegawai jenis SK tentang : ;- Mutasi ;- Pemberhentian PNS dan Tenaga Honorer '- Penyelesaian penataan dan pemindahan ASN/PNS '- Penyelesaian kenaikan Gaji Berkala ASN/PNS (SK)	1 paket 150 SK 625 SK 130 SK 1.500 SK
23.	Buku mengenai ASN/PNS BUP (buku)	80 buku
24.	Jumlah ASN/PNS yang mendapat THT (orang)	850 orang
25.	Jumlah PNS yang mendapatkan SK Kenaikan Pangkat (orang)	2.000 orang
26.	Jumlah PNS Jabatan Fungsional yang dapat menyusun PAK (orang)	610 orang
27.	Jumlah CPNS yang mendapat SK pengangkatan dan sumpah PNS (orang)	475 orang
28.	Usulan Penyusunan formasi ASN/CPNS (formasi)	4.000 formasi
29.	Jumlah peserta seleksi CPNS (orang)	11.500 orang

C. Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2020

Setelah melalui berbagai tahapan dengan mempertimbangkan berbagai aspek, ternyata rencana kinerja tahunan Tahun 2020, mengalami perubahan.

Adapun perubahan dimaksud sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) yang telah disepakati antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes dengan Kepala Daerah Kabupaten Brebes Tahun 2020, yaitu sebagai berikut :

Sasaran Strategis (1)	Indikator Kinerja (2)	Target (3)	Program / Kegiatan (4)	Anggaran (5)
1. Meningkatnya kualitas Kinerja PNS/ASN	Meningkatnya jumlah SDM aparatur yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan		Program Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
	1. Jenis Sk Bupati tentang (tugas belajar, Ijin Belajar, Keterangan Belajar dan Pengguna Gelar (orang/SK)	400 org/SK	1. Penerimaan dan Pengembangan Aparatur	Rp766.133.000
	2. Jumlah PNS yang Bersertipikat STLUD / STLUPI (orang)	325 org		
	3. Jumlah PNS yang Bersertipikat Bintek Umum dan Teknis (orang)	80 org		-
	4. Jumlah OPD/SKPD yang menyusun Indeks Profesionalitas Pegawai (SKPD)	63 SKPD		
	5. Jumlah PNS yang mendapat Berita Acara Pengangkatan Sumpah dalam Jabatan Fungsional dan JPT Pratama, administrator dan Pengawas (orang).	280 orang	2. Jabatan Fungsional JPT Pratama, Administrator dan Pengawas	Rp.858.000.000
	6. Jumlah PNS yang diangkat dalam jabatan fungsional tertentu (JFT/org)	200 orang		
	7. Jumlah PNS yang lulus Fit and Proper Test (orang)	455 orang	3. Pendidikan dan Pelatihan Sumabre Daya Manusia	Rp.2.842.104.000
8. Jumlah CPNS mendapat sertifikat				

	STTPL Prajabatan (orang)	100 orang		
	9. Jumlah PNS yang bersertifikat STTPL Diklat Pim II,III, IV (orang)	50 orang		
	10. Jumlah PNS Bersertifikat Diklat Fungsional (orang)	86 orang		
	11. Jumlah PNS Bersertifikat Diklat Teknis dan Fungsi (orang)	50 orang		
	Jumlah Dokumen Laporan Pembinaan Kepegawaian kedisiplinan,		Pembinaan , Kesejahteraan dan Informasi Kepegawaian	
	12. Kepegawaian disiplin (orang)	20 orang	1. Pembinaan Pegawai	Rp.235.000.000
	13. Ijin perceraian (dokumen)	25 dokumen		
	Jenis SK Pembinaan Kepegawaian	20 kasus		
	14. Penjatuhan disiplin			
	15. Ijin Perceraian , dan ijin pencalonan kades, kepala daerah bagi PNS (orang)	30 orang		
	16. Jumlah ASN /PNS yang mendapat pemahaman tentang peraturan kepegawaian (orang)	400 orang	2. Penagnan Kesejahteraan Pegawai	Rp.477.321.000
	17. Jenis dokumen kepegawaian	50 dokumen		
	- KPE			
	'- Taspen			
	bapertarum , JKK, JKN	200 dokumen		
	-karis,Karsu,Karpeg	550 dokumen		
	'- Cuti, Uji kesehatan (dokumen)	500 dokumen		
	18. Jumlah ASN/PNS mendapat penghargaan Satya Lencana (orang)	130 orang		
	19. Jumlah PNS yang mendapat bekal ketrampilan menjelang purna tugas (orang)	650 orang		
	20. Jumlah dokumen SKP eselon II dan III (dokumen)	57 dokumen		
	21. Dokumen laporan Monitoring Kinerja ASN melalui system Pringer Print (dokumen)	12 dokumen	3. Penanganan Informasi Kepegawaian	Rp.450.000.000
	22. Jumlah dokumen daftar gaji PNS tiap bulan selama 14			

	kali (12 bulan gaji, 13 dan 14) dokumen daftar gaji)	76 dokumen		
23.	Penanganan Informasi kepegawaian Jenis Buku ‘- DUK ‘- Daftar pejabat Struktural (jenis)	85 buku 180 jenis		
24.	Jenis aplikasi kepegawaian (SIMPEG, SAPK, SIMGAJI, Berkala Online, Cuti Online, e-kinerja, absensi online, e-file (paket) Penataan mutasi pemberhentian pegawai jenis SK tentang : ;- Mutasi ;- Pemberhentian PNS dan Tenaga Honorer ‘- Penyelesaian penataan dan pemindahan ASN/PNS ‘- Penyelesaian kenaikan Gaji Berkala ASN/PNS (SK)	2 paket 125 SK 600 SK 120 SK 1.300 SK	Program Pengelolaan Mutasi Kepegawaian 1. Penataan Mutasi Pemberhentian Pegawai	Rp.506.707.000,-
25.	Buku mengenai ASN/PNS BUP (buku)	80 buku		
26.	Jumlah ASN/PNS yang mendapat THT (orang)	750 orang	2. Penataan Kenaikan Pangkat Pegawai	Rp.590.100.000,-
27.	Jumlah PNS yang mendapatkan SK Kenaikan Pangkat (orang)	2.000 orang		
28.	Jumlah PNS Jabatan Fungsional yang dapat menyusun PAK (orang)	510 orang	3. Penataan Formasi dan Pengangkatan Pegawai	Rp.3.004.048.000,-
29.	Jumlah CPNS yang mendapat SK pengangkatan dan sumpah PNS (orang)	425 orang		
30.	Usulan Penyusunan formasi ASN/CPNS (formasi)	3.000 formasi		
31.	Jumlah peserta seleksi CPNS (orang)	11.000 orang		

Apabila dicermati antara RKT dan PK, maka terdapat perbedaan target kinerja sebagai berikut :

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja dalam RKT	Target Kinerja dalam PK	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Meningkatkan kualitas Kinerja PNS/ASN	<p>Meningkatnya jumlah SDM aparatur yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Sk Bupati tentang (tugas belajar, Ijin Belajar, Keterangan Belajar dan Pengguna Gelar (orang/SK) 2. Jumlah PNS yang Bersertipikat STLUD / STLUPI (orang) 3. Jumlah PNS yang Bersertipikat Bintek Umum dan Teknis (orang) 4. Jumlah OPD/SKPD yang menyusun Indeks Profesionalitas Pegawai (SKPD) 5. Jumlah PNS yang mendapat Berita Acara Pengangkatan Sumpah dalam Jabatan Fungsional dan JPT Pratama, administrator dan Pengawas (orang). 6. Jumlah PNS yang diangkat dalam jabatan fungsional tertentu (JFT/org) 7. Jumlah PNS yang lulus Fit and Proper Test (orang) 8. Jumlah CPNS mendapat sertifikat STTPL Prajabatan (orang) 9. Jumlah PNS yang bersertifikat STTPL Diklat Pim II,III, IV (orang) 10. Jumlah PNS Bersertifikat Diklat Fungsional (orang) 11. Jumlah PNS Bersertifikat Diklat Teknis dan Fungsi (orang) <p>Jumlah Dokumen Laporan Pembinaan</p>	<p>400 org/SK</p> <p>300 org</p> <p>60 org</p> <p>63 SKPD</p> <p>280 orang</p> <p>190 orang</p> <p>424 orang</p> <p>100 orang</p> <p>50 orang</p> <p>40 orang</p> <p>40 orang</p>	<p>400 org/SK</p> <p>325 org</p> <p>80 org</p> <p>63 SKPD</p> <p>280 orang</p> <p>200 orang</p> <p>455 orang</p> <p>100 orang</p> <p>50 orang</p> <p>86 orang</p> <p>50 orang</p>	

	Kepegawaian kedisiplinan,			
12.	Kepegawaian disiplin (orang)	10 orang	20 orang	
13.	Ijin perceraian (dokumen)	25 dokumen	25 dokumen	
	Jenis SK Pembinaan Kepegawaian			
14.	Penjatuhan disiplin	25 kasus	20 kasus	
15.	Ijin Perceraian , dan ijin pencalonan kades, kepala daerah bagi PNS (orang)	25 orang	30 orang	
16.	Jumlah ASN /PNS yang mendapat pemahaman tentang peraturan kepegawaian (orang)	560 orang	400 orang	
17.	Jenis dokumen kepegawaian - KPE '- Taspen bapertarum , JKK, JKN -karis,Karsu,Karpeg '- Cuti, Uji kesehatan (dokumen)	50 Dokumen 200 dokumen 650 dokumen 500 dokumen	50 dokumen 200 dokumen 550 dokumen 500 dokumen	
18.	Jumlah ASN/PNS mendapat penghargaan Satya Lencana (orang)	140 orang	130 orang	
19.	Jumlah PNS yang mendapat bekal ketrampilan menjelang purna tugas (orang)	650 orang	650 orang	
20.	Jumlah dokumen SKP eselon II dan III (dokumen)	57 dokumen	57 dokumen	
21.	Dokumen laporan Monitoring Kinerja ASN melalui system Pringer Print (dokumen)	12 dokumen	12 dokumen	
22.	Jumlah dokumen daftar gaji PNS tiap bulan selama 14 kali (12 bulan gaji, 13 dan 14) dokumen daftar gaji)	76 dokumen	76 dokumen	
23.	Penanganan Informasi kepegawaian Jenis Buku '- DUK '- Daftar pejabat Struktural (jenis)	85 buku 90 jenis	85 buku 180 jenis	
24.	Jenis aplikasi kepegawaian (SIMPEG, SAPK,SIMGAJI,Berkala Online, Cuti			

	Online, e-kinerja, absensi online, e-file (paket)	1 paket	2 paket	
	Penataan mutasi pemberhentian pegawai jenis SK tentang :			
	- Mutasi	150 SK	125 SK	
	- Pemberhentian PNS dan Tenaga Honorer	625 jenis	600 SK	
	- Penyelesaian penataan dan pemindahan ASN/PNS	130 jenis	120 SK	
	- Penyelesaian kenaikan Gaji Berkala ASN/PNS (SK)	1.500 SK	1.300 SK	
	25. Buku mengenai ASN/PNS BUP (buku)	80 buku	80 buku	
	26. Jumlah ASN/PNS yang mendapat THT (orang)	850 orang	750 orang	
	27. Jumlah PNS yang mendapatkan SK Kenaikan Pangkat (orang)	2.000 orang	2.000 orang	
	28. Jumlah PNS Jabatan Fungsional yang dapat menyusun PAK (orang)	610 orang	510 orang	
	29. Jumlah CPNS yang mendapat SK pengangkatan dan sumpah PNS (orang)	475 orang	425 orang	
	30. Usulan Penyusunan formasi ASN/CPNS (formasi)	4.000 formasi	3.000 formasi	
	31. Jumlah peserta seleksi CPNS (orang)	11.500 orang	11.000 orang	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja dapat di artikan sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerja secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian visi dan melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas .

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk penelitian keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan, sasaran yang akan dicapai, sesuai Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan berupa masukan, keluaran, hasil.

Penilaian dimaksud tidak terlepas dari kegiatan mengolah dan masukan untuk diproses menjadi keluaran penting dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan sasaran.

Pada pembahasan akuntabilitas kinerja Tahun 2018 ada 3 (tiga) aspek yang akan dibahas, yaitu :

1. Capaian Kinerja Organisasi,
2. Realisasi Anggaran, dan
3. Analisis dan Evaluasi Kinerja.

Untuk memudahkan interpretasi atas pengukuran penetapan sasaran dipergunakan interval nilai sebagai berikut :

- 90 – 100 = Amat Baik
- 80 – 89 = Baik
- 50 – 79 = Cukup Baik
- <49 = Kurang

A. Capaian Kinerja Organisasi

Tahun 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dengan menetapkan 2 (dua) sasaran strategis, yaitu :

Sasaran 1 : Meningkatkan kualitas SDM aparatur Pemerintah Daerah yang bersih, berkualitas, dan berorientasi ke depan.

Sasaran 2 : Meningkatkan mutu pelayanan administrasi di bidang kepegawaiaan.

Pengukuran kedua sasaran tersebut sebagai berikut :

a. Sasaran1

Indikator kinerja, target, dan realisasi Sasaran 1 dan Sasaran 2, tercermin pada Tabel Pengukuran Kinerja, seperti dalam *Lampiran I*. Terlihat bahwa, rata-rata pencapaian sasaran Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur Apabila dilihat pencapaian sasaran per kegiatan, maka dari 5 kegiatan, ada dua kegiatan yang pencapaiannya di kategorikan **Kurang** (tidak terealisasi) karena tidak tercukupi anggaran, satu (1) kegiatan di kategorikan pencapaiannya **cukup baik** dan dua (2) kegiatan semua pencapaiannya dikategorikan **Amat Baik**.

b. Sasaran 2

Indikator kinerja, target, dan realisasi Sasaran 2 didukung oleh 1 program, yaitu Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur. Program tersebut terdiri dari 32 kegiatan. Rata-rata pencapaian sasaran sebesar 112,89% atau kategori **Amat Baik**. Namun apabila dilihat pencapaian sasaran per kegiatan, dari 32 kegiatan, 22 kegiatan kategori **Amat Baik** 1 kegiatan kategori **baik** , 3 kegiatan **katagori cukup baik** dan 4 kegiatan kategori **Kurang**.

Empat kegiatan yang pencapaiannya termasuk kategori kurang yaitu :

1. Jumlah PNS yang lulus Fit and Proper Tes .

Target kelulusan Fit and proper Tes kegiatan pelaksanaan target 455 orang terealisasi sejumlah 100 orang Tahun Anggaran 2019

2. Pembinaan Pegawai dalam target pelaksanaan penjatuhan disiplin PNS 20 kasus terealisasi 9 kasus pencapaian sasaran sebesar 46,40 % sehingga berkurangnya penjatuhan disiplin PNS ke depan lebih baik
3. Penyusunan formasi ASN/CPNS target usulan penyusunan formasi ASN/CPNS target 3.000 (tiga ribu) formasi terelisasi sejumlah 1.392 formasi pencapaian sasaran sebesar 46,40 % .
4. Pelaksanaan seleksi CPNS rencana target peserta seleksi 11.000 (sebelas ribu) orang terealisasi sebesar 3.236 orang target pencapaian sasaran sebesar 29,42 %.kegiatan ini pencapaian sasarnya dianggap masuk dalam kategori *kurang*

Dari uraian di atas rata-rata capaian kinerja Sasaran 1 tahun 2019 apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya (2018) mengalami kenaikan 24%. Tahun 2019 rata-rata capaian kinerja Sasaran 1 sebesar 117,60% sedangkan tahun 2018 sebesar 93,87%. Kenaikan tersebut disebabkan terdapat dua puluh dua realisasi capaian sasaran target kegiatan amat baik yang naik. Pengiriman peserta Bintek umum dan teknis tahun 2018 capaian sasarnya sebesar 105,36% sedangkan di tahun 2019 sebesar 227,50%.

Sedangkan rata-rata capaian kinerja Sasaran 2 tahun 2019 apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya (2017) mengalami kenaikan sebesar 26%. Tahun 2019 rata-rata capaian kinerja

Sasaran 2 sebesar 112,89% sedangkan tahun sebelumnya sebesar 86,59%. Penurunan tersebut disebabkan karena menurunnya jumlah kegiatan yang pencapaian sasarnya *Kurang*, yaitu dari 4 kegiatan

B. Realisasi Anggaran

Tahun 2019 BKPSDMD didukung anggaran belanja langsung DDL sebesar Rp12.811.888.000,- (dua belas milyar delapan ratus sebelas juta delapan ratus delapan puluh delapan ribu rupiah) yang terdiri dari Belanja Pegawai sebesar Rp 916.512.000,- dengan realisasi Rp 578.570.000,-(63,13%), Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp11.264.817.720,- dengan realisasi Rp10.264.817.720,- (89.09%), dan Belanja Modal sebesar Rp373.578.000,- dengan realisasi Rp364.544.500,-(97,58%).

Penggunaan anggaran tersebut dalam pencapaian sasaran sebagai berikut :

Sasaran	Program	Anggaran	Realisasi	% Realisasi
1. Meningkatnya kualitas Kinerja PNS/ASN	1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Rp1.580.297.000	Rp1.550.080.446	98,09
	2. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Rp670.325.000	Rp 662.968.529	98,90
	3. Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Rp44.690.000	Rp40.440.000	90,49
	4. Program Peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur	Rp370.058.000	Rp363.967.710	98,35
	5. Program peningkatan pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan	Rp. 101.636.000	Rp96.125.000	96,55
	6. Program perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia	Rp 6.909.846.000	Rp.6.177.086.000	89,40
	7. Program Pembinaan , Kesejahteraan dan Informasi Kpegawaaian	Rp.1.063.753.000	Rp.1.022.643.784	96,14
	8. Program Pengelola Mutasi Kpegawaaian	Rp.2.071.283.000	Rp.1.292.620.499	62,41

Akuntabilitas keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes sepenuhnya dapat dilihat dalam tabel *Anggaran dan Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2019* terlampir dalam *Lampiran II*.

C. Analisis dan Evaluasi Kinerja

Hasil pengukuran kinerja seperti tersebut dalam *Lampiran I* dapat dijelaskan sebagai berikut :

Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah “Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM aparatur Pemerintah Kabupaten Brebes” diwujudkan dengan menetapkan 2 (dua) kebijakan yaitu :

1. Mendorong dan memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada SDM aparatur untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan melalui Diklat Fungsional, Struktural maupun pendidikan lainnya.
2. Mengembangkan kualitas dan kuantitas SDM aparatur pemerintah daerah dan mengembangkan sistem manajemen kepegawaian.

Dua kebijakan tersebut untuk mencapai 2 (dua) sasaran, yaitu :

1. Meningkatnya SDM aparatur pemerintah daerah yang bersih, berkualitas, dan berorientasi ke depan.
2. Tersedianya jumlah PNS yang memadai.

Kebijakan tersebut di atas di tahun 2019 dijabarkan dalam 2 (dua) program yaitu :

1. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Aparatur,
2. Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Sedangkan misi “Meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian” diwujudkan dengan menerapkan satu kebijakan “Memberikan pelayanan di bidang kepegawaian seoptimal mungkin”. Kebijakan tersebut untuk mencapai sasaran “Meningkatnya mutu pelayanan administrasi di bidang kepegawaian”.

Satu kebijakan tersebut dijabarkan dalam satu program, yaitu Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Persentase rata-rata realisasi pencapaian Program Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah sebesar 122,30% atau kategori ***Amat Baik***; dan Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur sebesar 112,89% atau kategori ***Amat Baik***.

BAB IV

PENUTUP

Dari analisis capaian kinerja seperti dalam uraian Bab III, dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes Tahun 2019 dapat dikategorikan *Amat Baik*. Hal tersebut dapat dilihat dalam rata-rata persentase pencapaian sasaran program, yaitu 100%. Namun demikian perlu peningkatan karena masih terdapat 4 kegiatan yang rata-rata pencapaiannya masuk kategori *Kurang*. Oleh karena itu ke depan kegiatan yang termasuk kategori *Kurang* akan lebih diperhatikan agar dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Strategi untuk peningkatan kinerja di waktu yang akan datang di antaranya adalah membuat jadwal pelaksanaan kegiatan dengan berusaha menepati dengan sebaik-baiknya. Segera mencermati kembali kegiatan-kegiatan yang sekiranya perlu penyempurnaan dalam anggaran perubahan sehingga hasil kinerja tercapai maksimal.

Lampiran-lampiran

1. Lampiran I: Pengukuran Penetapan Kinerja Tahun 2019
2. Lampiran II: Anggaran dan Realisasi Anggaran Tahun 2019
3. Penetapan Kinerja Tahun 2019
4. Penyesuaian Target Penetapan Kinerja Tahun 2019