

**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH  
( L A K I P )  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN TUBAN  
TAHUN 2019**



**PEMERINTAH KABUPATEN TUBAN  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
JL. PATIMURA NO. 25 TELP. (0356) 321240-321733  
TUBAN**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan segala puja dan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena telah dapat menyelesaikan pembuatan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ( LAKIP ) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2019.

Maksud penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ( LAKIP ) merupakan pertanggungjawaban Kepala Badan Kepegawaian Dearah Kabupaten Tuban Tahun 2019, mengenai kinerjanya dalam upaya mencapai misi, visi dan tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2019.

Selanjutnya pembuatan laporan ini dapat bermanfaat untuk :

1. Dapat dipergunakan sebagai umpan balik peningkatan kinerja Badan Kepegawaian Daerah
2. Peningkatan Perencanaan dan bahan kebijaksanaan kinerja Badan Kepegawaian Daerah
3. Untuk mengetahui dan menilai tingkat keberhasilan dan kegagalan Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas dan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya
4. Mendorong Badan Kepegawaian Daerah untuk menyelenggarakan tugas secara baik dan transparan sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku
5. Menjadikan Badan Kepegawaian Daerah sebagai Instansi Pemerintah yang akuntabel dan bekerja secara efisien, efektif serta responsif.

Menyadari bahwa penyusunan Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah ( LAKIP ) ini masih belum sempurna maka kritik, saran dan masukan sangat diharapkan guna penyempurnaan laporan ini untuk masa mendatang.

Demikian sepatah kata pengantar pembuatan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ( LAKIP ) Badan Kepagawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2019, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tuban, Pebruari 2020  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN TUBAN

ttd

**Drs. M. NUR HASAN, M.Si**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19620114 198903 1 007

## DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
<b>KATA PENGANTAR</b>	i
<b>DAFTAR ISI</b>	ii
<b>IKHTISAR EKSEKUTIF ( RINGKASAN )</b>	iii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Tugas Pokok .....	2
C. Fungsi .....	2
D. Kondisi Pegawai .....	3
E. Sarana dan Prasarana .....	5
<b>BAB II : PERENCANAAN STRATEJIK</b> .....	7
A. Rencana Stratejik .....	7
1. Visi dan Misi .....	7
2. Tujuan .....	7
3. Sasaran .....	7
4. Indikator Sasaran .....	6
5. IKU .....	8
B. Rencana Kinerja .....	9
<b>BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	12
A. Capaian Kinerja organisasi .....	12
B. Realisasi Anggaran.....	20
<b>BAB IV : PENUTUP</b> .....	31
<b>LAMPIRAN</b> : 1. Surat Keputusan (SK) LAKIP 2019	
2. Perjanjian Kinerja Tahun 2019	

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Terwujudnya good governance merupakan tuntutan dalam penyelenggaraan manajemen pemerintahan dan pembangunan yang berdayaguna dan berhasil guna, dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, maka diperlukan sistem akuntabilitas yang baik pada keseluruhan jajaran aparatur negara.

Wujud nyata pelaksanaan dan syarat untuk keberhasilan kebijakan pemerintah dalam pengembangan sistem pertanggungjawaban adalah berfungsinya pelaporan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagaimana Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

LAKIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban ini merupakan media akuntabilitas yang dapat digunakan sebagai alat komunikasi pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja. Media ini dapat juga dipakai sebagai umpan balik pengambilan keputusan oleh pihak-pihak terkait (stakeholders). Untuk tahap awal Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban ini dapat digunakan sebagai alat untuk perbaikan manajemen di lingkungan Instansi Pemerintah Daerah, serta dapat membantu Bupati sebagai bahan pertanggungjawaban kepada lembaga legeslatif di bidang pengawasan.

Rencana kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2016 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis (RENSTRA). Adapun program yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2019 sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan, antara lain:

- a. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;
- b. Program Peningkatan Kinerja Administrasi Perkantoran;
- c. Program Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah;
- d. Program Peningkatan Sistem Remunerasi ASN Daerah;
- e. Program Pelayanan Sistem Administrasi Pegawai;
- f. Program Pendidikan dan Pelatihan bagi ASN Daerah;
- g. Program Pengembangan dan Pembinaan SDM Aparatur.

Ukuran keberhasilan atau kegagalan penyelenggaraan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun Anggaran 2019 dapat dilihat dari Indikator Kinerja Utama (IKU), yang telah ditetapkan sebagai berikut :

1. Prosentase ASN yang memenuhi syarat Kompetensi jabatan (%);
2. Prosentase ASN dengan Kinerja yang baik (%);
3. Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%);
4. Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%).

Adapun capaian kinerja yang didasarkan pada pengukuran pencapaian sasaran di atas yang juga merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban, sebagaimana tabel dibawah ini :

**Tabel**  
**Pengukuran Pencapaian Sasaran**

Sasaran		Rencana Tingkat Capaian (target)	Realisasi	Capaian
Uraian	Indikator Sasaran			
1	2	3	4	5
<b>Meningkatnya ASN yang Profesional</b>	Prosentase ASN yang memenuhi syarat Kompetensi jabatan (%).	86%	99%	115 %
	Prosentase ASN dengan Kinerja yang baik (%)	86%	96%	111 %
	Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%)	96%	100%	104 %
	Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%).	99,5%	100%	100 %

Dalam tahun anggaran 2019 alokasi anggaran pelaksanaan program/kegiatan terserap sebesar 89,93 % dari pagu anggaran belanja langsung sebesar Rp. 9.144.920.432 dengan realisasi penyerapan sebesar Rp. 8.223.999.297

Secara umum pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban pada tahun 2019 telah dapat berjalan sebagaimana yang direncanakan, namun begitu dalam pelaksanaan masih dijumpai beberapa kendala dan permasalahan sebagai faktor penghambat. Terhadap permasalahan tersebut telah dilakukan upaya-upaya dan langkah-langkah pemecahan, sehingga permasalahan sebagai faktor penghambat tersebut dapat diminimalisir dan diubah menjadi faktor pendukung guna tercapainya tujuan dan sasaran.

Tuban, Pebruari 2020

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN TUBAN**

ttd

**Drs. M. NUR HASAN**

Pembina Utama Muda  
NIP. 19620114 198903 1 007

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Dalam upaya menunjang keberhasilan pembangunan dan meningkatkan efisiensi serta kesinambungan pelaksanaan pembangunan diperlukan adanya pembinaan dan pengendalian administrasi kepegawaian yang terarah pada pencapaian sasaran serta sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundangan yang berlaku.

Lebih jauh dapat diungkapkan bahwa keberhasilan pembangunan dibidang kepegawaian harus diikuti dan didukung dengan administrasi yang baik, akurat dan akuntabel.

Salah satu kegiatan yang mendukung adanya administrasi yang baik adalah tersedianya sarana dan prasarana serta terselenggaranya tertib administrasi kepegawaian yang semakin meningkat.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban dibentuk Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor: 1 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Tuban dan Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor : 4 Tahun 2008 yang diperbarui Peraturan Bupati Nomor : 14 Tahun 2017 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Tuban serta pelaksanaannya dituangkan dalam Peraturan Bupati Tuban Nomor : 45 Tahun 2008 yang diperbaharui dengan Peraturan Bupati Tuban Nomor : 67 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban, maka urusan kepegawaian diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah.

Untuk mengetahui pelaksanaan program pembangunan Bidang Kepegawaian yang berdaya guna dan berhasil guna serta bertanggungjawab, maka pelaksanaan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai visi, misi dan tujuan Instansi Pemerintah khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban menuju terlaksananya Pemerintahan yang bersih dan berwibawa maka tetap dikembangkan dengan metode pertanggungjawaban yang sistematis dan melembaga.

## **2. Tugas Pokok**

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

## **3. Fungsi**

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai;;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang informasi pengadaan pegawai, mutasi pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai;
5. Penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, serta program dan pelaporan;
6. Perumusan kebijakan pengelolaan dan pengamanan barang milik daerah yang menjadi tanggung jawab Badan;
7. Perumusan inovasi terkait tugas dan fungsinya dalam rangka peningkatan pelayanan publik;
8. Pelaksanaan penilaian kinerja bawahan sebagai bahan pertimbangan pengembangan karier; dan
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.



#### 4. Kondisi Pegawai

Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 1 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kabupaten Tuban dan Peraturan Daerah Kabupaten Tuban Nomor 4 Tahun 2008 tentang Organisasi Lembaga Teknis Daerah serta pelaksanaannya dituangkan dalam Peraturan Bupati Tuban Nomor 45 Tahun 2008 yang diperbarui dengan Peraturan Bupati Tuban Nomor : 67 Tahun 2016 tentang uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban, maka Badan Kepegawaian Daerah merupakan Lembaga Daerah atau Unsur Perangkat Daerah yang menangani masalah Bidang Kepegawaian, yang dalam melaksanakan tugasnya di Bidang Administrasi Kepegawaian dibina dan dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah.

Di samping itu Badan Kepegawaian Daerah mempunyai kebijakan dalam melaksanakan tugas:

1. Perumusan kebijakan di Bidang Informasi Pengadaan Pegawai, Mutasi Pegawai, Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai serta Pendidikan dan Pelatihan Pegawai
2. Pelaksana operasional dan pelayanan umum serta pengelola ketatausahaan kepegawaian
3. Pelaksana operasional kegiatan keuangan Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan alokasi dana yang tersedia dalam DPA-SKPD Tahun 2019.

Sedangkan personil yang menangani Bidang Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun Anggaran 2019 sebanyak 45 orang terdiri dari 27 orang laki-laki dan 18 orang perempuan.

Pengelompokan berdasarkan kepangkatan/golongan :

1. Golongan IV sebanyak 4 orang
2. Golongan III sebanyak 22 orang
3. Golongan II sebanyak 19 orang
4. Golongan I sebanyak - orang

Pengelompokan berdasarkan pendidikan:

1. Purna Sarjana (S3)
2. Pasca Sarjana (S2) sebanyak 3 orang
3. Sarjana (S1) sebanyak 20 orang
4. Diploma IV sebanyak 3 orang
5. Ahli Madya/Diploma III sebanyak 6 orang
6. SLTA sebanyak 13 orang
7. SLTP sebanyak - orang
8. SD sebanyak - orang

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

**SEKRETARIS**

***KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN***

PENGELOLA BARANG MILIK NEGARA  
PENGELOLA KEPEGAWAIAN  
PENGADMINISTRASI PERSURATAN  
PENGADMINISTRASI UMUM  
PENGEMUDI

***KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN***

BENDAHARA PENGELUARAN  
PENGOLAH DATA LAPORAN KEUANGAN

***KEPALA SUB BAGIAN PROGRAM DAN PELAPORAN***

PENGELOLA BAHAN PERENCANAAN

**KEPALA BIDANG INFORMASI DAN PENGADAAN PEGAWAI**

***KEPALA SUB BIDANG INFORMASI DAN DOKUMENTASI PEGAWAI***

PENGELOLA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN  
PENGELOLA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN  
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN  
PRANATA KOMPUTER AHLI PRATAMA

***KEPALA SUB BIDANG PENGADAAN PEGAWAI***

PENGELOLA FARMASI DAN PENGADAAN PEGAWAI  
PENGELOLA FARMASI DAN PENGADAAN PEGAWAI  
ANALIS KEPEGAWAIAN TERAMPIL

**KEPALA BIDANG MUTASI PEGAWAI**

***KEPALA SUB BIDANG MUTASI JABATAN PIMPINAN TINGGI DAN ADMINISTRASI***

PENGOLAH DATA KEPEGAWAIAN  
ANALIS KEPEGAWAIAN PELAKSANA

***KEPALA SUB BIDANG MUTASI JABATAN FUNGSIONAL***

PENGELOLA PROFESI SUMBER DAYA MANUSIA  
PENGOLAH DATA

**KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI**

**KEPALA SUB BIDANG PENGEMBANGAN PEGAWAI**  
PENGADMINISTRASI TUGAS BELAJAR IJIN BELAJAR  
PENGELOLA PENGEMBANGAN KARIR

**KEPALA SUB BIDANG PEMBINAAN DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI**  
PENGELOLA DISIPLIN PEGAWAI  
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN  
PENGADMINISTRASI KEPEGAWAIAN

**KEPALA BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI**

**KEPALA SUB BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JABATAN ADMINISTRATIF**  
PENGELOLA PENYELENGGARAAN DIKLAT  
PENGADMINISTRASI PELATIHAN

**KEPALA SUB BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TEKNIS DAN FUNGSIONAL**  
PENGELOLA PENYELENGGARAAN DIKLAT  
PENGOLAH DATA

**5. Sarana dan Prasarana**

Sarana dan prasarana pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban meliputi kegiatan:

a. Perlengkapan

1. melengkapi sarana kerja kantor
2. melengkapi administrasi inventaris barang
3. memelihara sarana dan prasarana kerja
4. pemeliharaan kantor/gedung, taman dan halaman

5. Administrasi Persuratan:

- Surat Masuk	3.816 surat
- Surat Keluar	1.837 surat
- Surat Keputusan	244 surat
- NPKND	695 surat
Jumlah	<u>6.592 surat</u>

Penyelesaian Pengusulan kartu identitas:

- |          |          |
|----------|----------|
| - Karpeg | 30 kartu |
|----------|----------|

- Karsu/Karis	150 kartu
Jumlah	180 kartu

b. Inventaris

1. Barang tidak bergerak

- tanah seluas 3.353 m2 ( ex. Departemen Perindustrian dan ex. Kantor SKB )
- Gedung BKD
- Musholla
- Tempat Parkir

2. Barang bergerak

- Mobil
- Sepeda motor
- Peralatan
- Meubelair
- Elektronik

**D. Permasalahan**

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan dibidang kepegawaian diharapkan bisa memberikan pelayanan kepegawaian yang tepat waktu, tertib, akurat, transparan dan sesuai tuntutan kepegawaian, untuk itu permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah adalah :

1. Pemahaman ASN terhadap peraturan perundang-undangan kepegawaian masih rendah;
2. Motivasi dan Kinerja ASN masih rendah;
3. Kepedulian aparatur terhadap validasi data pribadi pada SIMPEG masih rendah;
4. Belum tervisualisasikannya prosedur pelayanan kepegawaian;
5. Belum sesuainya kompetensi ASN dengan jabatan yang diduduki; dan
6. Tambahan penghasilan ASN yang diberikan belum proporsional.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Presiden nomor 159 Tahun 2000, tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah yang dalam melaksanakan tugas Bidang Pembangunan Aparatur mempunyai kegiatan sebagai berikut:

#### **A. RENCANA STRATEGI ( RENSTRA )**

Rencana Strategik merupakan perencanaan dasar dalam melangkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan meliputi kegiatan antara lain:

##### **1. Visi dan Misi**

***Visi :***

Mewujudkan ASN yang Profesional .

***Misi :***

1. Meningkatkan Kompetensi ASN (%);
2. Meningkatkan kinerja ASN (%);
3. Meningkatkan kompensasi ASN (%);
4. Meningkatkan disiplin ASN (%).

##### **2. Tujuan**

Terwujudnya aparatur yang profesional.

##### **3. Sasaran**

Meningkatnya ASN yang profesional

##### **4. Indikator Sasaran**

1. Prosentase ASN yang memenuhi syarat Kompetensi jabatan (%);
2. Persentase ASN dengan kinerja yang baik (%);
3. Persentase ASN yang menerima kompensasi (%);
4. Persentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%).

##### **5. Indikator Kinerja Utama (IKU)**

Sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban, telah ditetapkan indikator kinerja utama sebagai dasar pengukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban, yaitu :

**TABEL 2.1**  
**INDIKATOR KINERJA UTAMA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TUBAN**

Sasaran		Target		Formulasi		
Uraian	Indikator Kinerja	2019				
1	Meningkatnya ASN yang profesional	1	Prosentase ASN yang memenuhi syarat Kompetensi jabatan (%)	86 %	Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya dibagi jumlah ASN yang memenuhi kompetensi dikalikan 100%	
			Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya	7.088		
			jumlah ASN yang memenuhi kompetensi	8.243		
		2.	Prosentase ASN dengan Kinerja yang baik (%)	86 %		Jumlah ASN dengan kinerja baik dibagi dengan jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %
			Jumlah ASN dengan kinerja baik	7.088		
			jumlah seluruh ASN	8.243		
		3.	Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%)	96 %		Jumlah ASN yang menerima kompensasi sesuai dengan harga jabatan dikalikan Jumlah ASN yang menerima kompensasi yang bersumber dari APBD dikalikan 100%
			Jumlah ASN yang menerima kompensasi sesuai dengan harga jabatan	8.220		
			Jumlah ASN yang menerima kompensasi yang bersumber dari APBD	8.243		
		4.	Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	99,5 %		Jumlah ASN yang memiliki nilai disiplin $\geq$ 76 dibagi jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %
			Jumlah ASN yang memiliki nilai disiplin $\geq$ 76	8.200		
			jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	8.243		

## A. RENCANA KINERJA ( RENJA )

Rencana Kinerja Tahunan (Renja) merupakan proses penetapan kegiatan tahunan dan indikator kinerja berdasarkan program, kebijakan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis. Hasil dari proses penetapan tersebut berupa rencana kerja tahunan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa Organisasi Perangkat Daerah untuk menyampaikan laporan kinerja instansi pemerintah setelah anggaran berakhir. Renja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban sebagai penjabaran tahunan dari sasaran, indikator kinerja dan target yang ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban yang akan dicapai melalui kegiatan tahunan.

TABEL 2.2  
**RENCANA KINERJA TAHUNAN  
TAHUN 2019**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target (%)	Program	
1	2	3	4	5	
1.	Meningkatnya ASN yang profesional	1. Prosentase ASN yang memenuhi syarat Kompetensi jabatan (%)	86 %	1.	Program Pengembangan dan Pembinaan SDM Aparatur
		2. Prosentase ASN dengan Kinerja yang baik (%)	86 %	2.	Program Pendidikan dan Pelatihan bagi PNSD
		3. Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%)	96 %	3.	Program Pelayanan Sistem Administrasi Pegawai
		4. Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	99,5 %	4.	Program Peningkatan Sistem Remunerasi ASN Daerah
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	5. Nilai Akip BKD	B	5.	Program Pengembangan dan Pembinaan SDM Aparatur
				6.	Program Peningkatan Kinerja Administrasi Perkantoran
				7.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur
				8.	Program Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.

## B. PENETAPAN KINERJA TAHUN 2019

Penyusunan penetapan kinerja tahun 2019 mengacu pada RKT tahun 2018. Secara garis besar Penetapan Kinerja Tahunan Tahun 2019 memiliki 2 (dua) Sasaran Strategis, pengukuran pencapaian sejumlah sasaran tersebut dilakukan melalui 5 (lima) Indikator Kinerja beserta targetnya yang dituangkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2019 antara Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban dengan Bupati Tuban Tahun 2019 (dokumen terlampir) dengan aspek-aspek penetapan target kinerja pada tahun 2019 adalah sebagai berikut :

**TABEL 2.3**  
**PENETAPAN KINERJA**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TUBAN**  
**TAHUN 2019**

Sasaran		Target	Cara Pengukuran	Anggaran (Rp.)				
Uraian	Indikator Kinerja	2019						
1	2	3	4	5				
1	Meningkatnya ASN yang profesional	1	Prosentase ASN yang memenuhi syarat Kompetensi jabatan (%)	86 %	Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya dibagi jumlah ASN yang memenuhi kompetensi dikalikan 100%	1.928.942.500		
			Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya	7.088				
			jumlah ASN yang memenuhi kompetensi	8.243				
		2.	Prosentase ASN dengan Kinerja yang baik (%)	86 %			Jumlah ASN dengan kinerja baik dibagi dengan jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	1.329.716.000,-
			Jumlah ASN dengan kinerja baik	7.088				
			jumlah seluruh ASN	8.243				
		3.	Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%)	96 %				
			Jumlah ASN yang menerima kompensasi sesuai dengan harga jabatan	8.220				
	Jumlah ASN yang menerima kompensasi yang bersumber dari APBD	8.243						
4.	Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	99,5 %	Jumlah ASN yang memiliki nilai disiplin $\geq$ 76 dibagi jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	51.468.500,-				
	Jumlah ASN yang memiliki nilai disiplin $\geq$ 76	8.240						



			jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	8.243		
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	5.	Nilai AKIP BKD	B	Hasil penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Kriteria Kementerian PAN & RB.	1.598.832.932,-

**BAB III**  
**AKUNTABILITAS KINERJA**

**A. Capaian Kinerja Organisasi**

Secara umum pencapaian target indikator kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban melaksanakan urusan Pemerintahan Fungsi Penunjang Kepegawaian serta Pendidikan dan Pelatihan tahun 2019 telah memenuhi target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2019. Secara rinci pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban tahun 2019 dapat dijelaskan sebagai berikut :

**1. Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2019.**

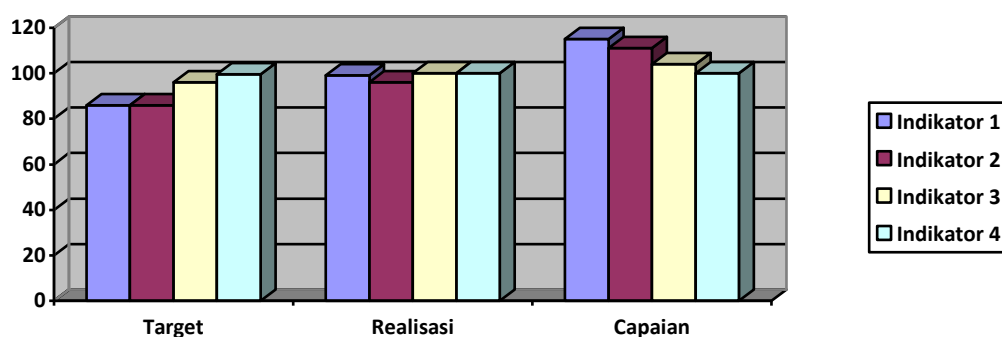
Capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan perbandingan antara target indikator kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai terhadap indikator kinerja tersebut. Secara rinci capaian masing-masing indikator kinerja sasaran tahun 2019 adalah sebagai berikut :

TABEL 3.1  
**REALISASI PENCAPAIAN INDIKATOR KINERJA DAERAH  
URUSAN PEMERINTAHAN DIBIDANG KEPEGAWAIAN  
TAHUN 2018**

No	Uraian	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian	Kreteria Realisasi Kinerja	
1	2	3	4	5	6 = 5/4*100	7	
1	Meningkatnya ASN yang profesional	1	Prosentase ASN yang memenuhi syarat Kompetensi jabatan (%)	86 %	99 %	115 %	Sangat Baik
			Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya	7.088			
			jumlah ASN yang memenuhi kompetensi	8.243			
		2.	Prosentase ASN dengan Kinerja yang baik (%)	86 %	96 %	111 %	
	Jumlah ASN dengan kinerja baik	7.088					
1	2	3	4	5	6 = 5/4*100	7	

		3.	Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%)	96 %	100 %	104 %	Sangat Baik
			Jumlah ASN yang menerima kompensasi sesuai dengan harga jabatan	8.220			
			Jumlah ASN yang menerima kompensasi yang bersumber dari APBD	8.243			
		4.	Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	99,5 %	100 %	100 %	Sangat Baik
			Jumlah ASN yang memiliki nilai disiplin $\geq 76$	8.240			
			jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	8.243			

GRAFIK 1



Dari tabel pencapaian indikator kinerja Urusan Pemerintahan dibidang Kepegawaian pada tabel 4 dan grafik 1 dapat dijelaskan pada setiap indikator kinerja utama perangkat daerah sebagai berikut :

- 1) Prosentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi jabatan (%), realisasi sebesar 99 % dari target 86 % sehingga tingkat capaiannya sebesar 115 %.
- 2) Prosentase ASN dengan kinerja yang baik (%), realisasi sebesar 96 % dari target 86 % sehingga tingkat capainya sebesar 111 %.
- 3) Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%), realisasi sebesar 100 % dari target 96 %. sehingga tingkat capaiannya sebesar 104 %.
- 4) Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%), realisasi sebesar 100 % dari target 99,5 % sehingga tingkat capaian sebesar 100 %

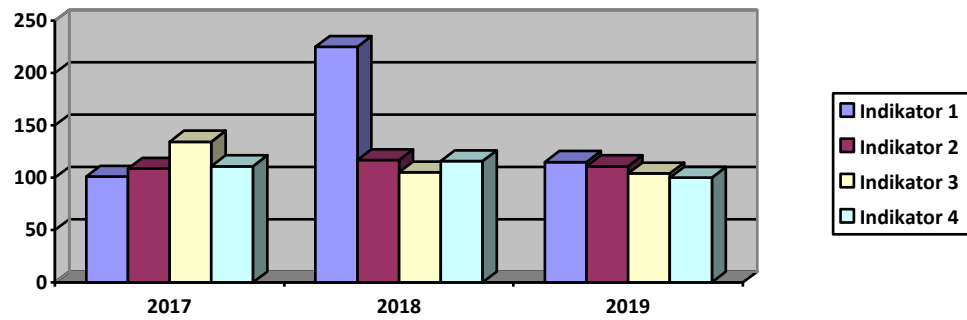
## 2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan beberapa tahun terakhir.

Pada tahun 2019 merupakan tahun ketiga pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2016-2021 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban. Pada penetapan kepala daerah terpilih memiliki prioritas sasaran strategis yang berbeda maka dilakukan perubahan kinerja tahun 2019. Sehingga untuk membandingkan target dan realisasi kinerja tahun 2017- 2019 sebagaimana pada tabel berikut :

**TABEL 3.2**  
**PERBANDINGAN TARGET DAN REALISASI KINERJA**  
**TAHUN 2017-2019**  
**URUSAN PEMERINTAHAN DIBIDANG KEPEGAWAIAN**

No	Uraian Indikator Kinerja 2016	Uraian Indikator Kinerja 2017	Uraian Indikator Kinerja 2019	Uraian	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Persentase penyelesaian administrasi pegawai yang tepat waktu dan sasaran (%)	1. Prosentase penyelesaian administrasi pegawai yang tepat waktu (%)	1. Prosentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi jabatan (%)	Realisasi	92,90	191,36	99
				Target	92,00	85,00	86
				Capaian Kinerja	100,9	225,12	115
				Kriteria	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
		2. Prosentase tingkat akurasi database kepegawaian (%)	2. Prosentase ASN dengan kinerja yang baik (%)	Realisasi	97,78	99,29	96
				Target	90,00	85,00	86
				Capaian Kinerja	108,6	116,81	111
				Kriteria	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
2.	Persentase SDM pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya (%)	3. Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi jabatann (%)	3. Persentase ASN yang menerima kompensasi (%)	Realisasi	107,61	100,00	100
				Target	80,00	95,00	96
				Capaian Kinerja	134,5	105,26	104
				Kriteria	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
		4. Persentase ASN dengan kualitas kinerja yang baik (%)	4. Persentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	Realisasi	100,00	110,00	100
				Target	90,00	95,00	99,5
				Capaian Kinerja	111,00	115,78	100
				Kriteria	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

**GRAFIK 2**



Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa Perbandingan Pencapaian Kinerja Tahun 2017-2019 mengalami peningkatan mencapai lebih dari 100 %, sehingga dapat dikatakan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban dalam Skala Pencapaian masuk kategori Sangat Baik.

### 3. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Tahun 2018 dengan Target Jangka Menengah Rencana Strategis.

Capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan perbandingan antara realisasi kinerja yang dicapai pada tahun 2019 terhadap target Jangka Menengah Rencana Strategis (Renstara Tahun 2016-2021) adalah sebagai berikut :

**TABEL 3.3**  
**PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2018 DENGAN**  
**TARGET JANGKA MENENGAH RENCANA STRATEGIS**  
**TAHUN 2016-2021**

No	Uraian	Indikator Kinerja	Target Renstra (%)	Target Tahun 2018 (%)	Realisasi (%)	Capaian
1	2	3	4	5	6	7 = 6/5*100
1	Meningkatnya ASN yang profesional	1 Prosentase ASN yang memenuhi syarat Kompetensi jabatan (%)	86 %	86 %	99 %	115 %
		Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya	7.088	7.088		
		jumlah ASN yang memenuhi kompetensi	8.243	8.243		
		2 Prosentase ASN dengan Kinerja	86 %	86 %	96 %	111 %

		yang baik (%)				
		Jumlah ASN dengan kinerja baik	9.539	9.539		
		Jumlah seluruh ASN	8.108	8.108		
	3	Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%)	96 %	96 %	100,00 %	104 %
		Jumlah ASN yang menerima kompensasi sesuai dengan harga jabatan	8.220	8.220		
		Jumlah ASN yang menerima kompensasi yang bersumber dari APBD	8.243	8.243		
	4	Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	99,5 %	99,5 %	100 %	100 %
		Jumlah ASN yang memiliki nilai disiplin $\geq 76$	8.240	8.240		
		jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	8.243	8.243		

#### 4. Analisis terhadap Keberhasilan/Kegagalan Kinerja Perangkat Daerah

Berdasarkan analisis terhadap pencapaian sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban tataran pelaksanaannya terdapat beberapa hambatan yang menghambat terhadap pencapaian indikator tersebut. Namun demikian dengan berbagai upaya telah dilaksanakan alternatif pemecahan sehingga hambatan tersebut menjadi tereliminir dan seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai. Beberapa hambatan serta upaya yang dilaksanakan dalam pemecahan masalah dalam pencapaian sasaran kinerja yaitu :

##### 1. Meningkatnya ASN yang profesional

Hasil evaluasi capaian kinerja meningkatnya ASN yang profesional dengan 4 (empat) indikator Kinerja persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi (%) mendapatkan angka capaian kinerja sebesar 115 % dengan predikat sangat baik sedangkan indikator kedua yaitu Persentase ASN dengan kinerja yang baik (%) mendapatkan angka capaian kinerja sebesar 111 % dengan predikat sangat baik, indikator ketiga yaitu Persentase ASN yang menerima kompensasi (%) mendapatkan angka capaian sebesar 104 % dan Indikator ke empat yaitu Persentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%) mendapatkan capaian sebesar 100 %

Dalam pencapaian tersebut terdapat beberapa hambatan dan kesemuanya dapat diatasi sehingga terjadi pencapaian yang optimal. Beberapa hal guna mempertahankan pencapaian indikator kinerja tersebut diantaranya:

1. Peningkatan sosialisasi aturan kepegawaian kepada seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban.
2. Implementasi aplikasi E-Kinerja dan SiJempol.
3. Sosialisasi dan rekonsiliasi data secara berkala.
4. Penyusunan Standart Operasional Prosedur (SOP) layanan Kepegawaian dan aplikasi pelayanan Kepegawaian.
5. Peningkatan kompetensi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan jabatannya, dan
6. Penarapan tambahan penghasilan berdasarkan kinerja.

**TABEL 3.4**

**PENCAPAIAN KINERJA DAN ANGGARAN TAHUN ANGGARAN 2018**

Sasaran	Indikator	Kinerja					
		Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
Meningkatnya ASN yang Profesional	1. Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi jabatan (%)	86	99	115	1.928.942.500	1.703.431.040	88,31
	2. Persentase ASN dengan kinerja yang baik (%)	86	96	111	1.329.716.000	1.175.342.182	88,39
	3. Persentase ASN yang menerima kompensasi (%)	96	100	104	104.897.500	93.587.902	89,22
	5. Persentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	99,5	100	100	51.468.500	40.845.513	79,36
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	5. Nilai AKIP BKD	B	B	B	1.598.832.932	1.496.970.903	93,63

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

Berdasarkan analisis efisiensi penggunaan sumber daya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban sebagaimana tabel berikut :

**TABEL 3.5**

**EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA TAHUN ANGGARAN 2019**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Tingkat Efisiensi (%)
1	Meningkatnya sistem manajemen kepegawaian	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi jabatan (%)	115	88,31	76,8
		Persentase ASN dengan kinerja yang baik (%)	111	88,39	79,6
		Persentase ASN yang menerima kompensasi (%)	104	89,22	85,8
		Persentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	100	79,36	79,36
4	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP BKD	B	93,63	

## 6. Analisis Program dan Kegiatan yang menunjang pencapaian pernyataan kinerja.

Terdapat kondisi positif terkait realisasi Program dan Kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja Perangkat Daerah dikarenakan :

- Terjalannya hubungan komunikasi yang baik antara pemangku kepentingan dalam setiap penyusunan dokumen kepegawaian terutama hubungan yang kondusif antara Satuan Kerja Perangkat Daerah terkait;
- Kondisi yang terjalin baik antara Badan Kepegawaian Daerah dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah terkait sangat menentukan dalam setiap penyusunan dokumen kepegawaian;
- Dengan adanya SIMITA secara teknis sangat membantu dalam setiap penyusunan dokumen kepegawaian;
- Pelaksanaan pengendalian terhadap Renja Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dilakukan melalui verifikasi setiap usulan program dan kegiatan pada saat penyusunan Renja Satuan Kerja Perangkat Daerah menjadi kunci utama dalam pencapaian sasaran ini.

### Kerangka Pengukuran Kinerja

1. Indikator Kinerja merupakan dasar pengukuran keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Cara pengukuran atau penghitungan realisasi kinerja adalah sebagai berikut :

TABEL 3.4

### KERANGKA PENGUKURAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TUBAN



## TAHUN 2019

Sasaran				Formulasi	Cara Pengukuran
Uraian		Indikator Kinerja			
1		2		3	4
1	Meningkatnya ASN yang profesional	1	Prosentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi jabatan (%)	Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya dibagi jumlah ASN yang memenuhi kompetensi dikalikan 100%	Kesesuaian/ ketepatan waktu dalam pelaksanaan diklat sesuai dengan kompetensi, pelaksanaan Assesment, uji kompetensi, sosialisasi tentang peraturan perundangan, pengadaan ASN melalui proses seleksi dan perencanaan kebutuhan tahunan perangkat daerah
		2.	Prosentase ASN dengan kinerja yang baik(%)	Jumlah ASN dengan kinerja baik dibagi dengan jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	Kesesuaian dihitung dari pelayanan kepegawaian yang tepat waktu antara lain kenaikan pangkat, penempatan, dan pensiun selain itu pelaksanaan up date Data Pegawai melalui SIMITA
		3.	Persentase ASN yang memenuhi menerima kompensasi (%)	Jumlah ASN yang menerima kompensasi sesuai dengan harga jabatan dikalikan Jumlah ASN yang menerima kompensasi yang bersumber dari APBD dikalikan 100%	Kesesuaian dihitung dari jumlah ASN yang menerima kompensasi berupa TPP yang disesuaikan dengan kelas jabatan masing-masing ASN
		4.	Persentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	Jumlah ASN yang memiliki nilai disiplin $\geq 76$ dibagi jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	Kesesuaian dihitung dari Nilai pada SKP masing –masing ASN sesuai dengan Kinerjanya
2.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	5.	Nilai AKIP BKD	Hasil penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Kriteria Kementerian PAN & RB.	Kesesuaian Laporan Hasil Evaluasi Sakip SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban

### 2. Skala Pengukuran Kinerja dan Predikatnya

Dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban yang telah ditetapkan salah satunya dapat menjadi dasar penilaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban selama tahun 2019. Penilaian ini untuk mengevaluasi dan pengukuran dalam rangka

pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja sebagaimana tercantum pada tabel berikut :

**TABEL 3.5**  
**TABEL SKALA NILAI PERINGKAT KINERJA**

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1	2	3
1.	Lebih dari 100 %	Sangat Baik
2.	75 % sampai 100 %	Baik
3.	55 % sampai 75 %	Cukup
4.	Kurang dari 55 %	Kurang

## B. Realisasi Anggaran

Sesuai PAPBD tahun anggaran 2019 Badan Kepegawaian Daerah mengelola anggaran sebesar Rp. 13.134.019.694,00 yang terdiri dari Belanja Tidak Langsung Rp. 3.989.099.262,00 dan Belanja Langsung sebesar Rp. 9.144.920.432,00. Belanja Langsung digunakan untuk belanja Pegawai, belanja barang jasa dan belanja modal, sedangkan Belanja Tidak Langsung digunakan untuk belanja Pegawai termasuk Gaji dan tunjangan, untuk mengetahui perkembangan realisasi pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban dalam tahun 2019 dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

**TABEL 3.6**  
**REALISASI ANGGARAN APBD KABUPATEN TUBAN TAHUN 2019**  
**BIDANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN URUSAN KEPEGAWAIAN**

No.	Program / Kegiatan	Anggaran			Hasil Yang Dicapai
		Pagu	Realisasi	%	
1	2	3	4	5	6

	<b>BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH</b>	<b>9.144.920.432</b>	<b>8.223.999.297</b>	<b>89,93</b>	
<b>A</b>	<b>Program Peningkatan Kinerja Administrasi Perkantoran</b>	<b>1.283.473.000</b>	<b>1.202.235.573</b>	<b>93,67</b>	
1.	Penyediaan jasa Perkantoran	423.017.000	381.136.385	90,10	<p>Terpenuhinya belanja perangko, materai dan benda pos lainnya selama 1 tahun</p> <p>Tercapainya prosentase rata-rata surat yang terkirim 6.592 surat (3.816 surat masuk, 1.837 surat keluar, 695 NPKND dan 244 SK) dalam 1 tahun.</p> <p>Tercapainya kebersihan kantor dengan baik selama 1 tahun.</p> <p>Tercapainya Komunikasi, air, Listrik dan Internet (5 Rek selama 1 tahun)</p> <p>Terpenuhinya perpanjangan STNK Kendaraan Dinas/ Operasional (3 R 4 dan 17 R 2) selama 1 tahun</p>
2.	Penyediaan Peralatan Perkantoran	100.560.000	83.930.900	83,46	<p>Terpenuhinya kebutuhan alat tulis kantor selama 1 tahun</p> <p>Tercapainya penerangan lingkungan BKD selama 1 tahun.</p> <p>Terpenuhinya kebutuhan surat kabar/majalah selama 1 tahun</p> <p>Terpenuhinya kebutuhan barang cetakan dan penggandaan seama 1 tahun.</p>
3.	Pemeliharaan Rutin Sarana dan Prasarana Perkantoran	168.000.000	158.254.062	94,20	<p>Berfungsinya kendaraan dinas/ operasional dengan baik (3 R 4 dan 17 R 2) selama 1 tahun.</p> <p>Berfungsinya gedung kantor dengan baik selama 1 tahun.</p> <p>Berfungsinya</p>

					peralatan dan perlengkapan gedung kantor dengan baik selama 1 Tahun
					Berfungsinya meubelair dengan baik selama 1 Tahun
4.	Pengadaan Sarana dan Prasarana Perkantoran	399.000.000	386.018.750	96,75	Meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas administrasi perkantoran (Pengadaan 1 buah Filling besi, 2 unit lemari arsip, 1 unit meja tambahan, 1 unit meja pelayanan, 2 unit sound system, 1 unit scanner, 3 unit hard disk server, 2 unit hard eksternal, gorden, neon box, backdrop)
5.	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	192.896.000	192.895.476	100	Terpenuhinya kebutuhan Rakor dan konsultasi ke luar daerah (50 kali) selama 1 tahun
<b>B</b>	<b>Program peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur</b>	<b>145.892.432</b>	<b>129.394.342</b>	<b>88,69</b>	
1.	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlekapan	34.500.000	34.500.000	100	Terpenuhinya disiplin pegawai dengan menggunakan pakaian dinas 102 stel (6 stel PSH, 44 stell PDH, 4 stel Hitam Putih dan 48 stel pakaian olah raga.
2.	Peningkatan Kompetensi Sumberdaya Aparatur	111.392.432	94.894.342	85,19	Terpenuhinya Kompetensi Sumberdaya Aparatur 45 Orang (44 Org PNS, 4 Org Non PNS, 1 Org Instruktur Senam)
<b>C</b>	<b>Program Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>169.467.500</b>	<b>165.340.988</b>	<b>97,57</b>	
1.	Koordinasi dan Penyusunan Perencanaan, Pengendalian dan	55.047.500	53.996.488	98,09	Tercapainya administrasi Penyusunan 6 jenis dokumen (LKPJ,

	Evaluasi, Pelaporan dan Publikasi Kinerja Perangkat Daerah				LKJIP, LPPD, RENJA, Perubahan RENJA dan PK)
2.	Fasilitasi Kinerja Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	114.420.000	111.344.500	97,31	Tercapainya administrasi Penyusunan RKA/DPA-SKPD, Pronogsis, Realisasi Anggaran, Neraca, LRA, CALK, LO, LPElap Perubahan SAL (9 dokumen)
<b>D</b>	<b>Pogram Pengembangan dan Pembinaan SDM Aparatur</b>	<b>4.182.531.500</b>	<b>3.754.667.270</b>	<b>89,77</b>	
1.	Analisis Kebutuhan Pegawai Tahunan	273.205.000	258.465.383	94,60	Dengan target 2 laporan terealisasi 2 laporan meliputi pelayanan pemenuhan kebutuhan pegawai di lingkungan Satuan Kerja Pemerintah Daerah setiap tahunnya dengan memperhatikan Batas Usia Pensiun (BUP), pada tahun 2019 jumlah BUP sebanyak 427 orang, maka pengusulan formasi CPNS Tahun 2019 sejumlah 507 formasi (dengan realisasi penetapan formasi dari Menpan RB sebanyak 361 formasi).
2.	Fasilitasi Penerimaan ASN	3.507.401.000	3.136.159.481	89,42	dengan target pelamar 5.000 orang, terealisasi 5.273 orang (dengan usulan formasi 507 realisasi penetapan formasi dari Menpan RB sebanyak 361 formasi) dengan jumlah formasi yang terisi oleh pelamar sebanyak 293 orang serta ditambah dengan penerimaan CPNS dari Bidang PTT sejumlah 38 orang, dan 26 orang dari Tenaga Honorar

					Kilsehingga jumlah keseluruhan penerimaan CPNS Tahun 2019 berjumlah 293 orang selama 1 tahun.
3.	Ujian Dinas Kenaikan Pangkat Golongan	111.964.000	93.999.000	83,95	Dengan target 100 orang, terealisasi sebanyak 192 orang peserta ujian (terdiri dari peserta ujian dinas tingkat i sebanyak 47 orang, ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah tingkat SLTA sebanyak 13 orang dan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah tingkat S1 sebanyak 132 orang)
4.	Pembinaan Disiplin ASN	51.468.500	40.845.513	79,36	Terlaksananya Pembinaan PNSD di lingkungan Pemkab Tuban yang menangani kepegawaian (165 Orang)
5.	Fasilitasi Peningkatan Kompetensi ASN	238.493.000	225.197.893	94,43	Target 80%, terealisasi 77% OPD (meliputi kegiatan penyusunan dokumen Desain Pola Karir ASN (1 dokumen) dan kegiatan uji kompetensi/ Assesment PNS di Lingkungan Pemkab Tuban) peserta uji kompetensi sebanyak 72 orang terdiri dari eselon IV 15 orang, lulus 15 orang, pelaksana kelas jabatan 6 sebanyak 57 orang lulus 41 orang selama 1 tahun.
<b>E</b>	<b>Program Pelayanan Sistem Administrasi Pegawai</b>	<b>1.329.716.000</b>	<b>1.175.342.182</b>	<b>88,39</b>	
1.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	418.507.000	372.549.211	89,02	Dengan target 90% realisasi 89,02% digunakan untuk belanja jasa pemeliharaan Jaringan presensi on line, belanja jasa alih media dokumen

					kepegawaian, belanja jasa konsultasi sistem informasi, belanja jasa instalasi internet/intranet, belanja jasa narasumber, belanja modal mesin absensi sidik jari dan belanja modal komputer server
2.	Penempatan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	351.832.000	298.561.434	84,86	Terselesainya SK Penempatan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang diterbitkan (2 jabatan).
3.	Penataan Administrasi Kepegawaian Mutasi Kenaikan Pangkat bagi ASN Jabatan Fungsional, JPT dan Administrasi	150.981.000	141.379.768	93,64	Digunakan untuk menyelesaikan Administrasi Kepegawaian Mutasi/ Kenaikan Pangkat dengan target 2.000 lembar SK, terealisasi 1098 lembar SK Mutasi Kenaikan Pangkat PNSD dilingkungan Pemkab Tuban (terdiri dari JFU 714 SK, JFT 384 SK) selama 1 Tahun
4.	Penataan Administrasi Pemberhentian/ Pensiun dan Dokumen Kepegawaian Lainnya (Fungsional, JPT dan Administrasi)	120.458.500	118.239.161	98,16	target sebanyak 486 lembar SK/Kartu, terealisasi sebanyak 427 lembar SK/Kartu ( terdiri dari BUP 376 orang, Atas Permintaan Sendiri 24 orang, Meninggal dunia 27 orang) selama 1 tahun
5.	Penempatan ASND	54.241.000	45.943.919	84,70	Digunakan untuk

	bagi ASN Jabatan Fungsional				menyelesaikan SK Penempatan PNSD yang diterbitkan dengan target 339 lembar SK, terealisasi sebanyak 327 lembar SK (terdiri dari SK Mutasi Masuk dan keluar 10 SK, SK Penempatan 13 SK, SK Pembebasan sementara 8 SK, Sk Kenaikan Jenjang JFT 197 SK , SK Pengangkatan JFT 32 SK, SK Pmberhentian JFT 3 SK , Mutasi dalam daerah JFT 64 SK) selama 1 tahun
6.	Penempatan ASND bagi ASN JPT dan Administrasi	147.800.000	126.903.462	85,86	digunakan untuk menyelesaikan SK Penempatan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang diterbitkan target 3 jabatan terealisasi 5 jabatan terdiri dari pengisian Kepala Bappeda melalui Mutasi antar JPJ Pratama diisi dari Kadin PUPR sedang Kadin PUPR melalui seleksi terbuka JPT Pratama, mengisi kekosongan Kadin PUPR, kepala Pelaksana BPBD, Kadin Dukcapil (mengisi kekosongan melalui seleksi terbuka), mengisi kekosongan Kadin Pemas dan Desa



					dan KB diisi melalui Mutasi antar JPT Pratama dari Kadin Sosial, PP dan PA selama 1 tahun.
7.	Pengelolaan Dokumentasi Kepegawaian	85.896.500	71.765.227	83,55	Dengan target 80% terealisasi 83,55% digunakan untuk belanja jasa pemeliharaan Jaringan presensi online, belanja jasa alih media dokumen kepegawaian, belanja jasa konsultasi sistem informasi, belanja jasa instalasi internet/intranet, belanja jasa narasumber, belanja modal mesin absensi sidik jari dan belanja modal komputer server
<b>F</b>	<b>Program Pendidikan dan Pelatihan bagi PNSD</b>	<b>1.928.942.500</b>	<b>1.703.431.040</b>	<b>88,31</b>	
1.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	311.358.000	283.028.357	90,90	target sebanyak 25 orang, terealisasi sebanyak 37 orang (terdiri dari Pelatihan pengembangan kawasan agropolitan, Kriptografi asimetrik BSSN, FETP intermediate, Pengujian Kendaraan Bermotor lanjutan 1, pembentukan PPNS penagak Perda pola 300JP, Pengembangan

					desa wisata, Keamanan Siber bagi pembuat kebijakan, Calon penilai angka kredit, penguji kendaraan bermotor dasar lanjutan i dan 2, wawasan kebangsaan, metodeologi berbasis SKKKNI angkatan 2, peningkatan kapasitas gugus tugas KLA sekolah ramah anak, trknis pemerintahan bagi camat, sertifikasi manajemen ASN jenjang pengawas, teknis keamanan fiber paket 1, intelijenbakesbangp ol, pengembangan kapasitas tenaga kediklatan, pelatihan kepemimpinan administrator, dikat rumah pang lestari ) selama 1 tahun.
2.	Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Administrasi (Struktural) bagi PNSD	1.061.465.000	959.546.000	90,40	Digunakan untuk pengiriman peserta Diklat PIM II sebanyak 1 orang, Diklat PIM III sebanyak 5 orang dan penyelenggaraan Diklat PIM IV sebanyak 30 orang/ Satu Angkatan selama 1 tahun
3.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional bagi PNSD	556.119.500	460.856.683	82,87	target sebanyak 255 orang, terealisasi sebanyak 220 (Terselenggaranya Diklat PBJP dan Ujian Sertifikasi Kompetensi Barang dan Jasa 1 (40 Orang), Pelatihan Peningkatan Kapasitas Bendahara

					Pengeluaran Daerah (30 orang), Diklat Enterpeunership bagi PNS Pra Purna Tugas (40 orang), Pelatihan Implementasi Penguatan K 13 bagi Guru SDN (30 orang), Pelatihan PBJP dan Ujian Sertifikasi Kompetensi Barang dan Jasa 2 (40 orang), Diklat Reviuw Pelatihan PBJP dan Ujian Sertifikasi Kompetensi Barang dan Jasa (40 orang), selama 1 tahun)
<b>I</b>	<b>Program Peningkatan Sistem Remunerasi ASN Daerah</b>	<b>104.897.500</b>	<b>93.587.902</b>	<b>89,22</b>	
1	Peningkatan Kesejahteraan ASN	104.897.500	93.587.902	89,22	target yang ditetapkan sejumlah 80 % tercapai 84,96 % ASN yang menerima Tunjangan Kinerja Optimal. Dengan penjelasan bahwa berdasarkan Peraturan Bupati No. 33 Tahun 2018 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi PNSD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban terdapat 2.701 ASN yang berhak menerima tambahan perbaikan penghasilan secara optimal,

					karena belum memenuhi persyaratan yang ditentukan
--	--	--	--	--	---

## **BAB IV**

### **P E N U T U P**

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2019 dibuat dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta evaluasi pelaksanaan kebijaksanaan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban.

Semoga Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban ini dapat memberikan kontribusi sebagai alat kendali, alat penilaian kualitas kinerja serta sebagai pendorong terwujudnya Aparatur yang bersih dan berwibawa.

Kami menyadari bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2019 perlu perbaikan dan penyempurnaan lebih lanjut, selaras dengan kebutuhan dan perkembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban.

Tuban, Pebruari 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN TUBAN

ttd

**Drs. M. NUR HASAN**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19620114 19 8903 1 007

