

**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH  
( L A K I P )  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN TUBAN  
TAHUN 2018**



**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 2016.

Maksud penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ( LAKIP ) merupakan pertanggungjawaban Kepala Badan Kepegawaian Dearah Kabupaten Tuban Tahun 2016, mengenai kinerjanya dalam upaya mencapai misi, visi dan tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2016.

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 Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2014, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tuban, Pebruari 2015

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN TUBAN**

**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>	iii
<b>IKHTISAR EKSEKUTIF ( RINGKASAN )</b>	iv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Tugas Pokok .....	2
C. Fungsi .....	2
D. Kondisi Pegawai .....	2
E. Sarana dan Prasarana .....	3
<b>BAB II : PERENCANAAN STRATEJIK</b> .....	5
A. Rencana Strategik .....	5
1. Visi dan Misi .....	5
2. Tujuan .....	5
3. Sasaran .....	6
4. Cara Mencapai Tujuan dan Sasaran .....	6
B. Rencana Kinerja .....	6
<b>BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	8
A. Pengukuran Kinerja .....	8
B. Evaluasi Kinerja .....	9
C. Akuntabilitas Keuangan .....	10
<b>BAB IV : PENUTUP</b> .....	13
<b>LAMPIRAN</b> :	
1. Rencana Strategis (Formulir RS)	
2. Rencana Kerja Tahunan 2014 (RKT)	
3. Pengukuran Kinerja Kegiatan 2014 (PKK)	
4. Pengukuran Pencapaian Sasaran (PPS)	

**IKHTISAR EKSEKUTIF (RINGKASAN)**  
**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**  
**( L A K I P )**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**KABUPATEN TUBAN TAHUN 2014**

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), merupakan perwujudan pelaksanaan kewajiban suatu Instansi Pemerintah dalam mempertanggungjawabkan tingkat keberhasilan maupun tingkat kegagalan terhadap visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah disusun berdasarkan Rencana Strategik Satuan Kerja Perangkat Daerah (RENSTRA-SKPD) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban kurun waktu 5 ( lima ) tahun dari Tahun 2011 – 2016 serta untuk memenuhi Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Resume atau ringkasan pembuatan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ( LAKIP ) Badan Kepegawaian Daerah ini, terdiri 4 (empat) Bab ( Bab I Pendahuluan, Bab II RENSTRA-SKPD, Bab III Akuntabilitas Kinerja, Bab IV Penutup dan ditambah dengan Lampiran-lampiran ).

Kegiatan Bidang Kepegawaian di Kabupaten Tuban ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah 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 tentang uraian, tugas dan fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban , maka urusan kepegawaian diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia aparatur Daerah.

Disamping itu, penataan, pembinaan dan pengelolaan kepegawaian selalu dilaksanakan dengan menyesuaikan kebutuhan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Sesuai uraian tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban, maka Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban terdiri atas :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat;
3. Bidang Mutasi Pegawai;
4. Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan Pegawai;
5. Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB).

Untuk melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2014, didukung oleh personil sebanyak 42 Orang PNS ( 27 Pria dan 15 Wanita )

Dengan menggunakan Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 2.542.881.515,00 (Dua Milyar Lima Ratus Empat Puluh Dua Juta Delapan Ratus Delapan Puluh Satu Ribu Lima Ratus Lima Belas Rupiah) dan Belanja Langsung sebesar Rp. 7.319.402.500,00 ( Tujuh Milyar Tiga Ratus Sembilan Belas Juta Empat Ratus Dua Ribu Lima Ratus Rupiah ) yang kesemuanya itu berasal dari APBD II Kabupaten Tuban berdasarkan DPA-SKPD (Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah) Tahun 2014.

Pelayanan prima Bidang Kepegawaian meliputi :

1. Pelayanan Umum
  - a. Pendaftaran dan Pengadaan CPNS
  - b. Pendaftaran dan pengadaan Calon Mahasiswa IPDN
  - c. Penyelesaian administrasi Tenaga Kontrak sesuai dengan kebutuhan
2. Pelayanan Khusus PNSD
  - a. Kenaikan pangkat
  - b. Kenaikan gaji berkala
  - c. Mutasi Pegawai
  - d. Mutasi jabatan
  - e. Penilaian Prestasi Kerja PNSD
  - f. DUK
  - g. LP2P, LKPJ, LAKIP, RENJA, RENSTRA
  - h. Pemberhentian dan pensiun
  - i. Sosialisasi Peraturan Kepegawaian
  - j. Karpeg / Karis / Karsu
  - k. Cuti Pegawai
  - l. Diklat Pegawai
  - m. Pembinaan Disiplin Pegawai

- n. Latihan Prajabatan
- o. Ujian Dinas Kenaikan Pangkat Golongan
- p. Ujian Dinas Kenaikan Pangkat Penyesuaian ijasah
- q. Sumpah/Janji PNS
- r. Pengembangan dan Pemeliharaan Jaringan Database Pegawai
- s. Sarana dan Prasarana.

## 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 legislatif 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 2016 sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan, antara lain:

- a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran
- b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur
- c. Program Peningkatan Disiplin Aparatur
- d. Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas Pensiun
- e. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan
- f. Program Peningkatan Sumberdaya Aparatur
- g. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur



Ukuran keberhasilan atau kegagalan penyelenggaraan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun Anggaran 2016 dapat dilihat dari Indikator Kinerja Utama (IKU), yang telah ditetapkan sebagai berikut :

1. Prosentase Aparatur yang menjabat sesuai dengan kompetensinya.
2. Prosentase Aparatur yang memperoleh pembinaan dan pengembangan karir tepat waktu.
3. Prosentase Jumlah PNS yang mengikuti Diklat yang seharusnya.

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>Pelayanan Pemenuhan Kebutuhan Peningkatan SDA sesuai dengan kompetensinya</b>	Prosentase Aparatur yang menjabat sesuai dengan kompetensinya	14.819	14.819	100 %
	Prosentase Aparatur yang memperoleh pembinaan dan pengembangan karir tepat waktu			
<b>Pelayanan Pemenuhan Kebutuhan Peningkatan SDA dalam mengikuti Diklat yang seharusnya</b>	Prosentase Jumlah PNS yang mengikuti diklat yang seharusnya diikuti	175	175	100 %

Dalam tahun anggaran 2016 alokasi anggaran pelaksanaan program/kegiatan terserap sebesar 58,84 % dari pagu sebesar Rp. 4.246.918.800, dengan realisasi penyerapan sebesar Rp. 2.498.863.479

Secara umum pelaksanaan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban pada tahun 2016 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, Nopember 2016

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN TUBAN**

**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 2018.

Sedangkan personil yang menangani Bidang Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun Anggaran 2018 sebanyak 42 orang terdiri dari 27 orang laki-laki dan 15 orang perempuan.

Pengelompokan berdasarkan kepangkatan/golongan :

1. Golongan IV sebanyak 5 orang
2. Golongan III sebanyak 19 orang
3. Golongan II sebanyak 18 orang
4. Golongan I sebanyak - orang

Pengelompokan berdasarkan pendidikan:

1. Purna Sarjana (S3)
2. Pasca Sarjana (S2) sebanyak 3 orang
3. Sarjana (S1) sebanyak 17 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  
PENGADMINISTRASI 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  
PENGOLAH DATA

***KEPALA SUB BIDANG PENGADAAN PEGAWAI***

ANALIS PERENCANAAN SDM APARATUR  
PENGELOLA FORMASI DAN PENGADAAN PEGAWAI

**KEPALA BIDANG MUTASI PEGAWAI**

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

PENGELOLA KEPEGAWAIAN  
ANALIS KEPEGAWAIAN PELAKSANA  
PENGOLAH DATA

***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

**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

**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	3.497 surat
- Surat Keluar	1.895 surat
- Surat Keputusan	234 surat
- Surat Rahasia	18 surat
Jumlah	<u>6.067 surat</u>

Penyelesaian Pengusulan kartu identitas:

- Karpeg	21 kartu
- Karsu/Karis	<u>123 kartu</u>
Jumlah	144 kartu

b. Inventaris

1. Barang tidak bergerak

- tanah seluas 3.353 m<sup>2</sup> ( 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 :***

Terwujudnya manajemen kepegawaian yang akuntabel dan aparatur yang professional.

###### ***Misi :***

- a. Mewujudkan ASN yang memenuhi syarat kompetensi jabatan
- b. Mewujudkan ASN dengan Kinerja yang baik
- c. Mewujudkan ASN dengan Kompensasi yang sesuai
- d. Mewujudkan ASN dengan disiplin yang baik

##### **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	2018					
1	Meningkatnya ASN yang profesional	1	Prosentase ASN yang memenuhi syarat Kompetensi jabatan (%)	85 %	Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya dibagi jumlah ASN yang memenuhi kompetensi dikalikan 100%		
			Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya	9.539			
			jumlah ASN yang memenuhi kompetensi	8.108			
		2.	Prosentase ASN dengan Kinerja yang baik (%)	85 %		Jumlah ASN dengan kinerja baik dibagi dengan jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	
				Jumlah ASN dengan kinerja baik			9.539
				jumlah seluruh ASN			8.108
		3.	Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%)	95 %		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			8.350
				Jumlah ASN yang menerima kompensasi yang bersumber dari APBD			8.350
		4.	Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	95 %		Jumlah ASN yang memiliki nilai disiplin $\geq 76$ dibagi jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	
				Jumlah ASN yang memiliki nilai disiplin $\geq 76$			7.932
				jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %			8.350

**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 2018**

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 (%)	85 %	1. Program Pengembangan dan Pembinaan SDM Aparatur
		2. Prosentase ASN dengan Kinerja yang baik (%)	85 %	2. Program Pendidikan dan Pelatihan bagi PNSD
		3. Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%)	95 %	3. Program Pelayanan Sistem Administrasi Pegawai
		4. Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	95 %	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 Akuntalitas Kinerja Perangkat Daerah.

## **B. PENETAPAN KINERJA TAHUN 2018**

Penyusunan penetapan kinerja tahun 2018 mengacu pada RKT tahun 2017. Secara garis besar Penetapan Kinerja Tahunan Tahun 2018 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 2018 antara Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban dengan Bupati Tuban Tahun 2018 (dokumen terlampir) dengan aspek-aspek penetapan target kinerja pada tahun 2018 adalah sebagai berikut :

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

**TAHUN 2018**

Sasaran		Target	Cara Pengukuran	Anggaran (Rp.)		
Uraian	Indikator Kinerja	2018				
1	2	3	4	5		
1	Meningkatnya ASN yang profesional	1	Prosentase ASN yang memenuhi syarat Kompetensi jabatan (%) Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya jumlah ASN yang memenuhi kompetensi	85 % 9.539 8.108	Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya dibagi jumlah ASN yang memenuhi kompetensi dikalikan 100%	4.116.585.000,-
		2.	Prosentase ASN dengan Kinerja yang baik (%) Jumlah ASN dengan kinerja baik jumlah seluruh ASN	85 % 9.539 8.108	Jumlah ASN dengan kinerja baik dibagi dengan jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	1.925.486.000,-
		3.	Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%) Jumlah ASN yang menerima kompensasi sesuai dengan harga jabatan Jumlah ASN yang menerima kompensasi yang bersumber dari APBD	95 % 8.350 8.350	Jumlah ASN yang menerima kompensasi sesuai dengan harga jabatan dikalikan Jumlah ASN yang menerima kompensasi yang bersumber dari APBD dikalikan 100%	83.975.000,-
		4.	Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%) Jumlah ASN yang memiliki nilai disiplin ≥ 76 jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	95 % 7.932 8.350	Jumlah ASN yang memiliki nilai disiplin ≥ 76 dibagi jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	1.208.321.000,-
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	5.	Nilai AKIP BKD	B	Hasil penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Kriteria Kementerian PAN & RB.	1.412.640.832,-

**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 2018 telah memenuhi target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2018. Secara rinci pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban tahun 2018 dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2018.

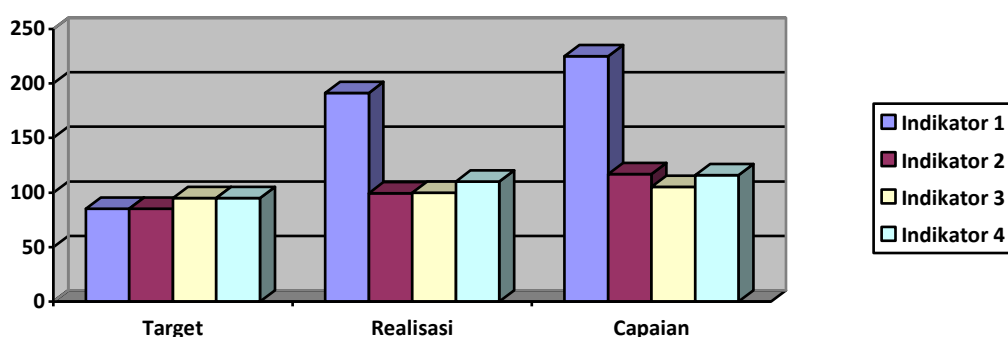
Capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan perbandingan antara target indikator kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai terhadap indikator kinerja tersebut. Secara rinci capaian masing-masing indikator kinerja sasaran tahun 2018 adalah sebagai berikut :

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 (%)	85 %	191,36 %	225,12 %	Sangat Baik
			Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya	9.539			
			jumlah ASN yang memenuhi kompetensi	8.108			
		2.	Prosentase ASN dengan Kinerja yang baik (%)	85 %	99,29 %	116,81 %	Sangat Baik
			Jumlah ASN dengan kinerja baik	9.539			
			jumlah seluruh ASN	8.108			
1	2	3	4	5	6 = 5/4*100	7	
		3.	Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%)	95 %	100 %	105,26 %	Sangat Baik
			Jumlah ASN	8.350			

		yang menerima kompensasi sesuai dengan harga jabatan				
		Jumlah ASN yang menerima kompensasi yang bersumber dari APBD	8.350			
	4.	Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	95 %	110 %	115,78 %	Sangat Baik
		Jumlah ASN yang memiliki nilai disiplin $\geq 76$	7.932			
		jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	8.350			

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 191,36 % dari target 85 % sehingga tingkat capaiannya sebesar 225,12 %.
- 2) Prosentase ASN dengan kinerja yang baik (%), realisasi sebesar 99,29 % dari target 85 % sehingga tingkat capainya sebesar 116,81 %.
- 3) Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%), realisasi sebesar 100 % dari target 95 %. sehingga tingkat capaiannya sebesar 105,26 %.
- 4) Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%), realisasi sebesar 110 % dari target 95 % sehingga tingkat capaian sebesar 115,78 %

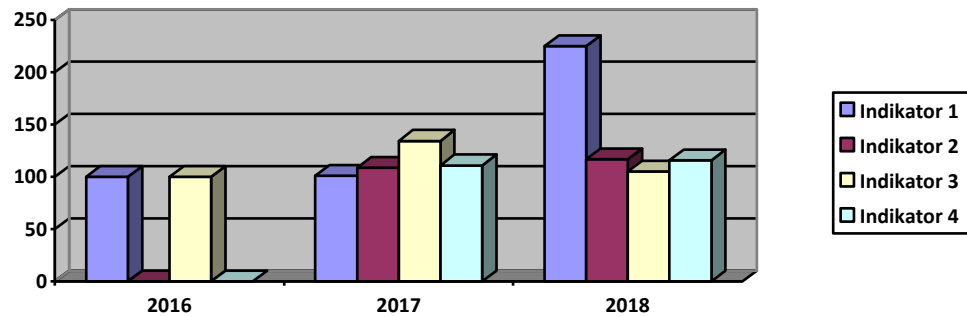
**2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan beberapa tahun terakhir.**

Pada tahun 2018 merupakan tahun kedua pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2011-2016 dengan 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 2018. Sehingga untuk membandingkan target dan realisasi kinerja tahun 2016- 2018 sebagaimana pada tabel berikut :

**TABEL 3.2**  
**PERBANDINGAN TARGET DAN REALISASI KINERJA**  
**TAHUN 2016-2018**  
**URUSAN PEMERINTAHAN DIBIDANG KEPEGAWAIAN**

No	Uraian Indikator Kinerja 2016	Uraian Indikator Kinerja 2017	Uraian Indikator Kinerja 2017	Uraian	2016	2017	2018
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	100,00	92,90	191,36
				Target	100,00	92,00	85,00
				Capaian Kinerja	100,00	100,9	225,12
				Kriteria	Baik	Baik	Sangat Baik
		2. Prosentase tingkat akurasi database kepegawaian (%)	2. Prosentase ASN dengan kinerja yang baik (%)	Realisasi		97,78	99,29
				Target		90,00	85,00
				Capaian Kinerja		108,6	116,81
				Kriteria		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	100,00	107,61	100,00
				Target	100,00	80,00	95,00
				Capaian Kinerja	100,00	134,5	105,26
				Kriteria	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
		4. Persentase ASN dengan kualitas kinerja yang baik (%)	4. Persentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	Realisasi	100,00	100,00	110,00
				Target	100,00	90,00	95,00
				Capaian Kinerja	100,00	111,00	115,78
				Kriteria	Baik	Baik	Sangat Baik

**GRAFIK 2**



Berdasarkan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa Perbandingan Pencapaian Kinerja Tahun 2016-2018 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 2018 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 (%)	85 %	85 %	191,36 %	225,12 %
		Jumlah ASN yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatannya	9.539	9.539		
		jumlah ASN yang memenuhi kompetensi	8.108	8.108		
1	2	3	4	5	6	7 = 6/5*100
		2 Prosentase ASN dengan Kinerja	85 %	85 %	99,29 %	116,81 %



		.	yang baik (%)					
			Jumlah ASN dengan kinerja baik	9.539	9.539			
			Jumlah seluruh ASN	8.108	8.108			
		3	.	Prosentase ASN yang menerima kompensasi (%)	95 %	95 %	100,00 %	105,26 %
				Jumlah ASN yang menerima kompensasi sesuai dengan harga jabatan	8.350	8.350		
				Jumlah ASN yang menerima kompensasi yang bersumber dari APBD	8.350	8.350		
		4	.	Prosentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	95 %	95 %	110 %	115,78 %
				Jumlah ASN yang memiliki nilai disiplin $\geq 76$	7.932	7.932		
				jumlah seluruh ASN dikalikan 100 %	8.350	8.350		

#### 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 225,12 % dengan predikat sangat baik sedangkan indikator kedua yaitu Persentase ASN dengan kinerja yang baik (%) mendapatkan angka capaian kinerja sebesar 116,81 % dengan predikat sangat baik, indikator ketiga yaitu Persentase ASN yang menerima kompensasi (%) mendapatkan angka capaian sebesar 105,26 % dan Indikator ke empat yaitu Persentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%) mendapatkan capaian sebesar 115,78 %

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. Penerimaan 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 (%)	85	191,36	96,36	4.116.585.000	3.625.630.794	88,07
	2. Persentase ASN dengan kinerja yang baik (%)	85	99,29	14,29	1.925.486.000	1.631.406.011	84,73
	3. Persentase ASN yang menerima kompensasi (%)	95	100	5,00	83.975.000	75.159.500	89,50
	5. Persentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	95	110	15,00	1.208.321.000	1.073.586.598	84,73
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	5. Nilai AKIP BKD	B	B	B	1.412.640.832	1.260.989.836	89,26

### 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 2018

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Capaian Kinerja (%)	Penyerapan Anggaran (%)	Tingkat Efisiensi (%)
1	Meningkatnya sistem manajemen kepegawaian	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi jabatan (%)	225,12	79,02	284,88
		Persentase ASN dengan kinerja yang baik (%)	116,81	98,73	118,31
		Persentase ASN yang menerima kompensasi (%)	105,26	107,61	97,81
		Persentase ASN yang memiliki disiplin yang baik (%)	115,78	87,41	132,45
4	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai AKIP BKD	B		

### 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 SIMPEG 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 2018

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 SIMPEG
		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 2018. 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 2018 Badan Kepegawaian Daerah mengelola anggaran sebesar Rp. 10.719.426.440,00 yang terdiri dari Belanja Tidak Langsung Rp. 3.180.739.608,00 dan Belanja Langsung sebesar Rp. 7.538.686.832,00. 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 2018 dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

**TABEL 3.6**  
**REALISASI ANGGARAN APBD KABUPATEN TUBAN TAHUN 2017**  
**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>	7.538.686.832	6.667.969.261	88,45	

<b>A</b>	<b>Program Peningkatan Kinerja Administrasi Perkantoran</b>	<b>1.074.877.000</b>	<b>1.019.913.500</b>	<b>94,89</b>	
1.	Penyediaan jasa Perkantoran	383.117.000	348.858.704	91,06	<p>Terpenuhinya belanja perangkat, materai dan benda pos lainnya selama 1 tahun</p> <p>Tercapainya prosentase rata-rata surat yang terkirim 6.434 surat (3.497 surat masuk, 1.895 surat keluar, 808 NPKND dan 234 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	162.560.000	150.022.875	92,29	<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>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
3.	Pemeliharaan Rutin Sarana dan Prasarana Perkantoran	155.000.000	152.387.323	98,31	<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 peralatan dan perlengkapan gedung kantor dengan baik selama</p>

					1 Tahun
					Berfungsinya meubelair dengan baik selama 1 Tahun
4.	Pengadaan Sarana dan Prasarana Perkantoran	232.000.000	229.750.000	99,03	Meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas administrasi perkantoran (Pengadaan 2 buah Filling besi dan lemari besi, 4 buah lemari arsip, 3 unit AC Split 2 PK, 2 unit AC Split 1 PK, 2 buah Kursi Kerja Eselon III dan pengadaan 1 paket CCTV).
5.	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	142.200.000	138.894.658	97,68	Terpenuhinya kebutuhan Rakor dan konsultasi ke luar daerah (80 orang) selama 1 tahun
<b>B</b>	<b>Program peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur</b>	<b>158.838.832</b>	<b>122.879.776</b>	<b>77,36</b>	
1.	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlekapan	24.400.000	23.350.000	95,70	Terpenuhinya disiplin pegawai dengan menggunakan pakaian dinas 53 stel (6 stel PSH, 43 stell PDH Batik dan 4 stel PDH Non PNS)
2.	Peningkatan Kompetensi Sumberdaya Aparatur	134.438.832	99.529.776	74,03	Terpenuhinya Kompetensi Sumberdaya Aparatur 49 Orang (44 Org PNS, 4 Org Non PNS, 1 Org Instruktur Senam)
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>C</b>	<b>Program Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah</b>	<b>178.925.000</b>	<b>140.136.000</b>	<b>78,32</b>	
1.	Koordinasi dan Penyusunan Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi, Pelaporan dan Publikasi Kinerja Perangkat Daerah	42.425.000	25.946.000	61,16	Tercapainya administrasi Penyusunan 6 jenis dokumen (Renja, Perubahan Renja dan Penetapan Kinerja)
2.	Fasilitasi Kinerja Pengelolaan Keuangan Perangkat Daerah	136.500.000	114.190.000	83,66	Tercapainya administrasi Penyusunan RKA/DPA-SKPD, Pronogsis, Realisasi Anggaran (1 dokumen)
<b>D</b>	<b>Pogram</b>	<b>1.208.321.000</b>	<b>1.074.556.598</b>	<b>88,26</b>	

	<b>Pengembangan dan Pembinaan SDM Aparatur</b>				
1.	Analisis Kebutuhan Pegawai Tahunan	50.000.000	48.063.556	96,13	Tercapainya Kebutuhan Analisis Kebutuhan Pegawai Tahunan (1 Laporan)
2.	Seleksi Penerimaan Calon Pegawai ASN	600.000.000	529.801.316	88,30	terrealisasi 5.273 orang (dengan usulan formasi 507 realisasi penetapan formasi dari Menpan RB sebanyak 297 formasi)
3.	Ujian Dinas Kenaikan Pangkat Golongan	70.000.000	61.967.500	88,53	Terpenuhinya PNSD untuk Ujian Dinas Kenaikan Pangkat Golongan 108 orang (Ujian Dinas Kenaikan Pangkat Golongan sebanyak 14 orang, Penyesuaian Ijazah SMA sebanyak 36 orang dan Penyesuaian Ijazah S1 sebanyak 58 orang) selama 1 tahun.
4.	Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai ASN	99.656.000	74.505.091	74,76	Terlaksananya Pembinaan PNSD di lingkungan Pemkab Tuban yang menangani kepegawaian (165 Orang)
5.	Pengembangan dan Peningkatan Kompetensi SDM	388.665.000	360.219.135	92,68	Tercapainya Peningkatan Sumber Daya Aparatur (Assesment sebanyak 105 orang, Sumpah PNS sebanyak 83 orang dan sosialisasi SKP dan IP ASN sebanyak 53 OPD) selama 1 tahun.
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>E</b>	<b>Program Pelayanan Sistem Administrasi Pegawai</b>	<b>1.925.486.000</b>	<b>1.660.947.011</b>	<b>86,26</b>	
1.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian dan Dokumentasi Kepegawaian	814.925.000	790.330.000	96,98	Terpenuhinya 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.	Sosialisasi Persiapan Pensiun	23.000.000	19.580.000	85,13	Terpenuhi administrasi PNS yang akan memasuki BUP dan telah mengikuti sosialisasi (250 Orang).
3.	Penempatan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	493.788.000	375.189.246	75,98	Terselesainya SK Penempatan PNS dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang diterbitkan (2 jabatan).
4.	Penataan Administrasi Kepegawaian Mutasi Kenaikan Pangkat bagi ASN Jabatan Fungsional, JPT dan Administrasi	232.791.000	198.125.134	85,11	teralisasi 959 lembar SK Mutasi Kenaikan Pangkat PNSD dilingkungan Pemkab Tuban) selama 1 Tahun .
5.	Penataan Administrasi Pemberhentian/ Pensiun dan Dokumen Kepegawaian Lainnya (Fungsional, JPT dan Administrasi)	117.566.000	113.654.109	96,67	Terselesainya administrasi pemberhentian/pensiun dan dokumen kepegawaian lainnya (427 lembar SK/ Kartu)
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
6.	Penempatan PNSD bagi PNS Jabatan Fungsional	83.416.000	50.028.192	59,97	Terselesainya SK Penempatan PNSD bagi PNS Jabatan Fungsional yang diterbitkan (terdiri dari SK kenaikan jenjang sebanyak 234 orang, SK Periodeisasi Kepala Sekolah SD sebanyak 221 orang, SK Periodeisasi Kepala Sekolah SMP sebanyak 20 orang, SK CPNS ke PNS sebanyak 67 orang,

					SK Pengangkatan Kembali sebanyak 12 orang, SK pembebasan sementara sebanyak 4 orang, SK Penempatan sebanyak 8 orang, SK Pemberhentian sebanyak 8 orang)
7.	Penempatan PNSD bagi PNS JPT dan Administrasi	160.000.000	114.040.330	71,28	Terealisasi 1.081 SK (Mutasi intern 68 orang, Keluar Pemkab 8 orang, Masuk Pemkab 14 orang, Pelantikan Jabatan Struktural 254 orang, Pelantikan Jabatan non struktural 475 orang, pelantikan Jabatan Fungsional 20 orang dan Assesment Calon pejabat Eselon III sebanyak 58 orang dan Assesment Calon Pejabat Eselon IV sebanyak 184 orang)
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>F</b>	<b>Program Pendidikan dan Pelatihan bagi PNSD</b>	<b>2.908.264.000</b>	<b>2.573.766.816</b>	<b>88,48</b>	
1.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis, Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	313.698.000	248.444.016	79,20	Terealisasinya Uang Harian, Biaya Transport dan Biaya Kontribusi peserta Diklat Kirim (54 orang) selama 1 tahun.
2.	Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Administrasi (Struktural) bagi PNSD	1.893.052.000	1.696.535.800	89,61	Digunakan untuk pengiriman peserta Diklat PIM II sebanyak 2 orang, Diklat PIM III sebanyak 5 orang dan penyelenggaraan Diklat PIM IV sebanyak 60 orang/ Dua Angkatan selama 1 tahun.

3.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional bagi PNSD	701.514.000	628.369.000	89,57	Terselenggaranya Diklat Penatausahaan Keuangan Daerah Angkatan I (30 Orang) Diklat Penatausahaan Keuangan Daerah Angkatan II (30 orang), Diklat Komputer Tingkat Dasar (30 orang), Diklat Peningkatan Kapasitas Kasubbag Propel (30 orang), Diklat Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi Guru SMP (30 orang), Diklat Excellen Sevice bagi Paramedis Rumah Sakit (30 orang), Diklat MS Office Advent/Lanjutan (36 orang)
4.	Pengiriman Pelatihan Prajabatan bagi CPNSD	-	-	-	Tidak terealisasi karena Penyelenggaraan Seleksi CPNSD masih dalam proses
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>I</b>	<b>Program Peningkatan Sistem Remunerasi ASN Daerah</b>	<b>83.975.000</b>	<b>76.369.500</b>	<b>90,94</b>	
1	Pengembangan Kebijakan Sistem Tunjangan Perbaikan Penghasilan bagi ASND	83.975.000	76.369.500	90,94	Tersedianya biaya studi banding ke Madiun dalam rangka meningkatkan kinerja ASN dilingkungan Pemerintah Kabupaten Tuban terkait regulasi dan sistem pengukuran prestasi kerja sebagai dasar pemberian TPP, Rapat Tim TPP dalam rangka koordinasi dan penyusunan kebijakan sisem TPP bagi ASN sebanyak 30 orang, sosialisasi sistem aplikasi e-Kinerja

					sebanyak 125 orang, sosialisasi teknis pelaksanaan aplikasi dan kebijakan TPP dan e-Kinerja ke OPD dan Evaluasi pelaksanaan TPP bagi ASN dilingkungan Pemkab Tuban sebanyak 200 orang
--	--	--	--	--	---

## **BAB IV**

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

Demikian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2018 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 2018 perlu perbaikan dan penyempurnaan lebih lanjut, selaras dengan kebutuhan dan perkembangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tuban.

Tuban, Januari 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN TUBAN

**Drs. M. NUR HASAN**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19620114 19 8903 1 00

