

LKj IP

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah
Tahun 2017

KATA PENGANTAR

Dengan senantiasa memanjatkan puji syukur kehadirat Allah \lrcorner , atas segala rahmat dan karunia-Nya, penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Cilacap Tahun 2017 ini dapat terselesaikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penyusunan LKj IP ini merupakan salah satu sarana untuk menginformasikan pertanggungjawaban kinerja yang telah dicapai oleh BKPPD Kab. Cilacap tahun 2017, sebagai konsekuensi dan konsistensi terhadap komitmen untuk menciptakan transparansi dan akuntabilitas. Disamping itu, penyusunan LKj IP ini juga sebagai bentuk kepatuhan BKPPD selaku OPD di jajaran Pemerintah Kabupaten Cilacap untuk memenuhi kewajiban sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas Kolusi Korupsi dan Nepotisme serta Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Substansi pokok LKj IP BKPPD Kab. Cilacap Tahun 2017 ini memberikan gambaran mengenai pencapaian Kinerja, pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan yang telah direncanakan sehingga dapat mendukung terwujudnya visi misi BKPPD Kabupaten Cilacap sebagaimana ditetapkan dalam RENSTRA BKPPD 2012-2017.

Namun demikian, dalam penyusunan LKj IP ini masih banyak terdapat kekurangan baik menyangkut format dan substansinya, sehingga kritik dan saran sangat kami harapkan dalam rangka penyempurnaan penyusunan LKj IP dimasa mendatang. Semoga dengan berbagai upaya yang telah dilaksanakan akan mampu menunjukkan kinerja secara lebih nyata sesuai dengan tupoksi serta kewenangan BKPPD Kab. Cilacap.

Akhir kata, disampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan LKj IP ini dan semoga dapat menjadi cermin bagi kita semua untuk melakukan evaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh selama satu tahun kedepan agar tercipta kinerja yang lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya oleh masing-masing bagian di BKPPD Kab. Cilacap secara lebih sinergis.

Cilacap, 31 Desember 2017
KEPAKA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CILACAP

Drs. HEROE HARJANTO, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19620307 198503 1 015

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2017 menyajikan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran yang diarahkan untuk dapat mencapai misi dan visi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap sesuai target kinerja yang telah menjadi komitmen Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap.

Dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, transparansi dan bertanggung jawab serta untuk mewujudkan *clean goverment* dan *good governance*, maka disusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) sebagaimana diamanatkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang juga selaras dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Dengan demikian, LKj IP Kabupaten Cilacap Tahun 2017 ini disusun sebagai sebuah bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan guna mewujudkan sasaran dan tujuan yang ditargetkan dapat dicapai pada Tahun 2017 sebagai bagian dari upaya pencapaian visi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap yaitu "Menjadi Penyelenggara Manajemen Kepegawaian Daerah Yang Profesional."

Secara umum, penyelenggaraan pemerintahan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap pada tahun 2017 dapat dikatakan **SANGAT TINGGI**. Hal ini, didasarkan pada hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran yang dapat dicapai melalui pelaksanaan berbagai kebijakan, program dan kegiatan sebagaimana tertuang dalam Dokumen Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap 2017 yang terdiri dari Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja, Rencana Strategis (RS), Rencana Aksi Tahapan Pencapaian Perjanjian Kinerja dan Rencana Aksi Capaian Anggaran Pendukung Sasaran.

Hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa dari 5 tujuan, 5 sasaran strategis dengan 14 indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan

Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2017 menunjukkan bahwa:

- **Nilai rata-rata capaian kinerja sasaran strategis** dari **5 (lima)** sasaran strategis adalah **93,21** dengan kategori **Sangat Tinggi**. Capaian dari 5 (lima) sasaran strategis, sebanyak 4 (empat) sasaran (80%) dengan kategori Sangat Tinggi, 1 sasaran (20%) dengan kategori Tinggi.
- **Capaian indikator kinerja** dari 14 (empat belas) indikator kinerja, disimpulkan bahwa 13 indikator (92,86%) dikategorikan "Sangat Tinggi", hanya 1 indikator (7,14%) dikategorikan "Sedang".
- **Capaian indikator kinerja tujuan** dari 6 indikator kinerja tujuan adalah keseluruhan indikator kinerja atau **(100%)** dikategorikan **Sangat Tinggi**.

Dengan demikian masih terdapat beberapa indikator kinerja yang capaiannya belum maksimal yang diharapkan sehingga perlu mendapat perhatian pada tahun berikutnya, antara lain:

1. Persentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN dengan tingkat capaian sebesar 66,93%, hal ini disebabkan sistem pelaporan yang sudah menggunakan Teknologi Informasi masih dianggap kurang familiar dikalangan para wajib lapor LHKPN.

Untuk itu, kedepan perlu dilakukan beberapa perbaikan agar target kinerja dapat dicapai sesuai dengan yang ditetapkan, antara lain:

1. Melaksanakan sosialisasi dalam pengisian pelaporan LHKPN. Selain itu perlu dilakukan fasilitasi/pendampingan dalam pengisian LHKPN secara terus menerus.

Semoga, LKj IP ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam penyelenggaraan pemerintahan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah maupun Kabupaten Cilacap. Prestasi kinerja yang berhasil diraih merupakan hasil kerja keras seluruh Unit Kerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap bersama dengan stakeholder yang dibingkai semangat kebersamaan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Berbagai kekurangan yang ada, tentunya menjadi pemacu untuk memotivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha demi terwujudnya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap sebagai Perangkat Daerah yang mampu memberikan pelayanan

prima menuju terciptanya pemerintahan yang tangguh, terpercaya dan mandiri guna menjadi penyelenggara manajemen kepegawaian daerah yang profesional.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR BAGAN	vi
DAFTAR GRAFIK	vii
DAFTAR TABEL	viii
PENDAHULUAN	1
A. GAMBARAN UMUM	1
1. KEDUDUKAN, STRUKTUR ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI.....	2
2. SUMBER DAYA MANUSIA	4
B. MAKSUD DAN TUJUAN.....	6
C. SISTEMATIKA PENULISAN.....	6
BAB II	8
PERENCANAAN KINERJA	8
A. INSTRUMEN GUNA MENDUKUNG PENGELOLAAN KINERJA	9
B. RENCANA STRATEGIS (RENSTRA).....	9
1. Visi dan Misi.....	10
2. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja	11
3. Strategi dan Arah Kebijakan	15
C. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) 2017.....	16
D. PERJANJIAN KINERJA	17
BAB III	19
AKUNTABILITAS KINERJA	19
A. PENGUKURAN KINERJA	19
B. EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA.....	21
C. AKUNTABILITAS ANGGARAN	32
BAB IV	38
PENUTUP	38
LAMPIRAN	40

DAFTAR BAGAN

<i>Bagan 1 Struktur Organisasi BKPPD Kabupaten Cilacap</i>	<i>4</i>
--	----------

DAFTAR GRAFIK

<i>Grafik 1 Data Pegawai BKPPD Berdasar Jabatan</i>	<i>5</i>
<i>Grafik 2 Data Pegawai BKPPD Berdasar Golongan.....</i>	<i>5</i>
<i>Grafik 3 Data Pegawai BKPPD Berdasar Tingkat Pendidikan</i>	<i>6</i>

DAFTAR TABEL

<i>Tabel 1 Tujuan dan Sasaran BKPPD Kab. Cilacap Menurut Misi BKPPD Kab. Cilacap</i>	14
<i>Tabel 2 Indikator Kinerja Utama BKPPD 2012-2017</i>	14
<i>Tabel 3 Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKPPD 2017</i>	17
<i>Tabel 4 Perjanjian Kinerja BKPPD 2017</i>	18
<i>Tabel 5 Pengukuran dengan Skala Ordinal</i>	20
<i>Tabel 6 Capaian Indikator Kinerja BKPPD</i>	22
<i>Tabel 7 Rata-rata Capaian Sasaran Strategis 2017</i>	23
<i>Tabel 8 Capaian Kinerja Tujuan 2017</i>	24
<i>Tabel 9 Pengukuran Capaian Sasaran 1</i>	25
<i>Tabel 10 Pengukuran Capaian Sasaran 2</i>	26
<i>Tabel 11 Pengukuran Capaian Sasaran 3</i>	29
<i>Tabel 12 Pengukuran Capaian Sasaran 4</i>	31
<i>Tabel 13 Pengukuran Capaian Sasaran 5</i>	31
<i>Tabel 14 Realisasi Anggaran BKPPD Tahun 2017</i>	36

BAB I

PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2017, merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah sebagai salah satu penyelenggara Pemerintahan Kabupaten Cilacap dalam kerangka integrasi perwujudan Visi Kabupaten Cilacap.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) ini merupakan instrumen dan metode pertanggungjawaban pemerintah yang pada intinya mengungkapkan target perencanaan, pelaksanaan, dan pengukuran kinerja serta evaluasi dan analisa atas capaian kinerja hasil pelaksanaan tahun sebelumnya. LKj IP menjelaskan faktor-faktor keberhasilan atau kegagalan atas capaian realisasi target kinerja organisasi melalui pengelolaan sumber daya yang berbasis kinerja sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban dalam perspektif transparansi dan akuntabilitas.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah yang menegaskan kembali pentingnya sinergitas antara aspek keuangan dan kinerja dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan kemudian ditindaklanjuti dengan ditetapkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mewajibkan setiap Instansi Pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas , dan fungsi, dan peranannya dalam pengelolaan sumber daya dan kebijakan yang dipercayakan kepadanya berdasarkan perencanaan strategis yang ditetapkan.

Oleh karenanya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap telah menyusun laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj IP) tahun 2017 sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban kinerja atas keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran melalui pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan pada tahun 2017.

1. KEDUDUKAN, STRUKTUR ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) tentang Pemerintah daerah, maka kedudukan Pemerintah berubah menjadi Perangkat Daerah. Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam usaha meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan masyarakat secara berdaya guna dan berhasil guna, maka telah diatur dan ditetapkan Organisasi Perangkat Daerah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap yang sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap. Struktur Organisasi dan tata kerja tersebut dimaksudkan agar penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif untuk menjawab tantangan perkembangan masyarakat.

Dalam menjalankan tugas tersebut Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah menyelenggarakan fungsi:

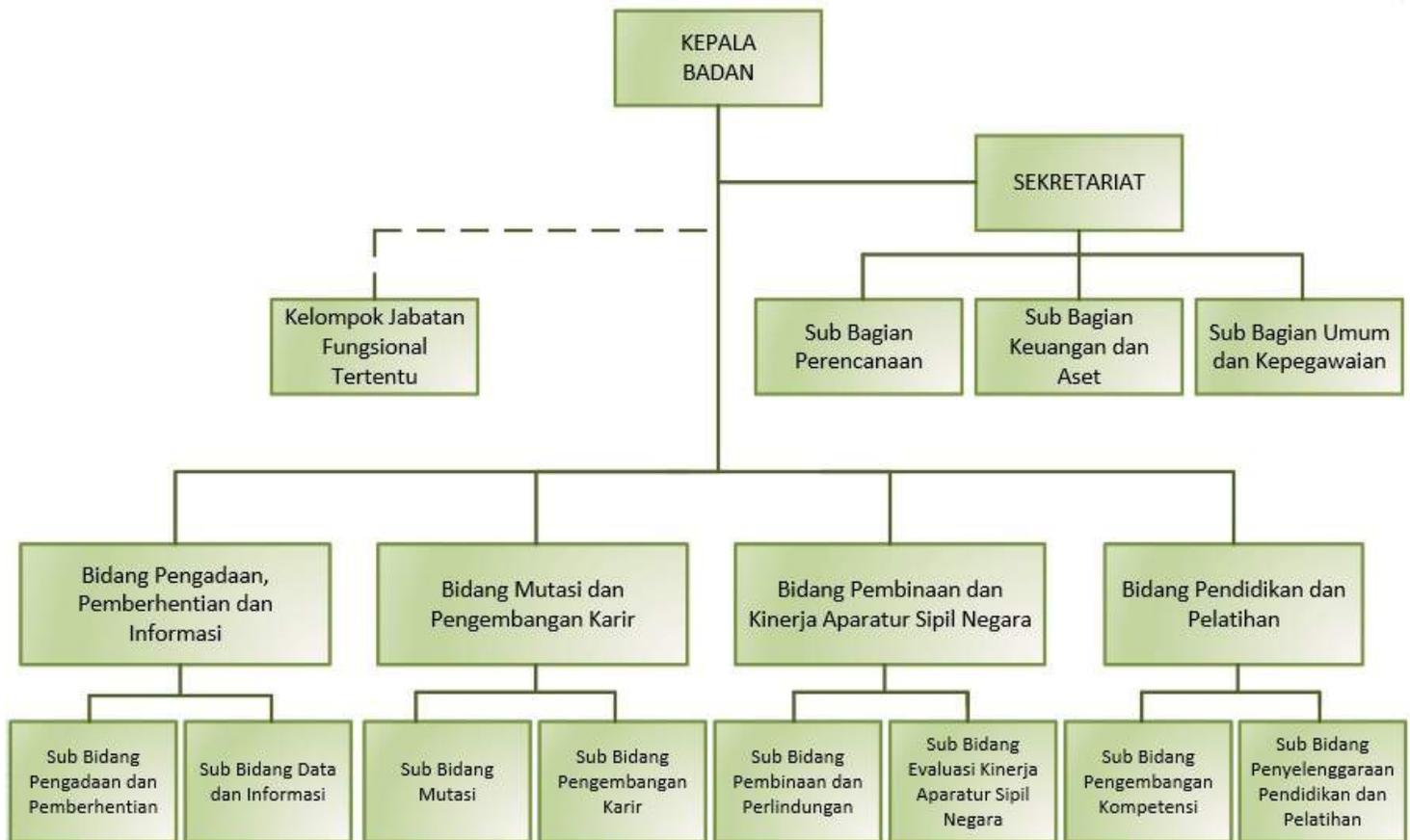
- a. perumusan kebijakan teknis di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi, mutasi dan pengembangan karir, pembinaan dan kinerja Aparatur Sipil Negara dan pendidikan dan pelatihan ;
- b. pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi, mutasi dan pengembangan karir, pembinaan dan kinerja Aparatur Sipil Negara dan pendidikan dan pelatihan;

- c. pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi, mutasi dan pengembangan karir, pembinaan dan kinerja Aparatur Sipil Negara dan pendidikan dan pelatihan;
- d. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi, mutasi dan pengembangan karir, pembinaan dan kinerja Aparatur Sipil Negara dan pendidikan dan pelatihan;
- e. pelaksanaan fungsi kesekretariatan badan; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap terdiri dari:

- a. Kepala
- b. Sekretariat, membawahi:
 - Sub Bagian Perencanaan;
 - Sub Bagian Keuangan dan Aset;
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, membawahi:
 - Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian;
 - Sub Bidang Data dan Informasi.
- d. Bidang Mutasi dan Pengembangan Karir, membawahi:
 - Sub Bidang Mutasi;
 - Sub Bidang Pengembangan Karir.
- e. Bidang Pembinaan dan Kinerja Aparatur Sipil Negara, membawahi:
 - Sub Bidang Pembinaan dan Perlindungan;
 - Sub Bidang Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- f. Bidang Pendidikan dan Pelatihan, membawahi:
 - Sub Bidang Pengembangan Kompetensi;
 - Sub Bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap dapat dilihat dalam bagan berikut ini.



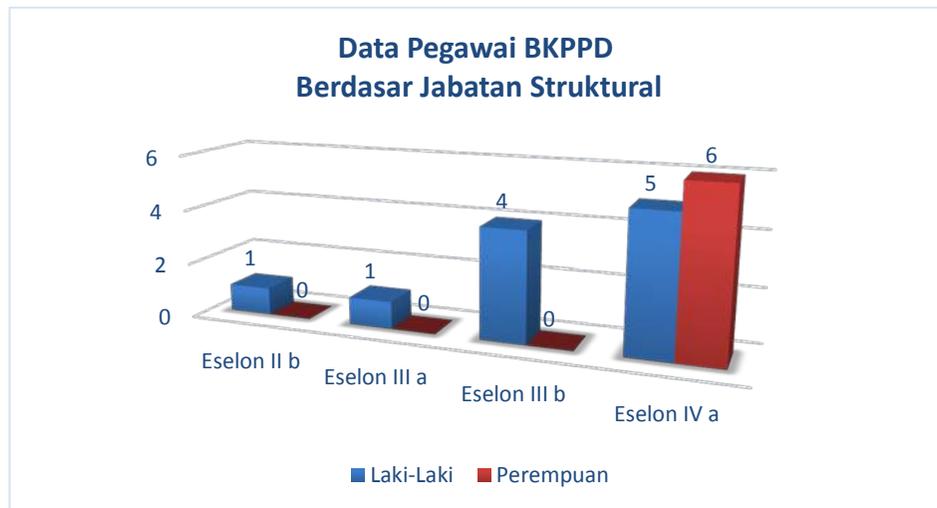
Bagan 1 Struktur Organisasi BKPPD Kabupaten Cilacap

2. SUMBER DAYA MANUSIA

Jumlah PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap tahun 2017 seluruhnya sebanyak 62 orang yang terdiri dari 41 PNS laki-laki dan 21 PNS perempuan, dengan perincian sbb:

1. Data pegawai berdasarkan jabatan struktural

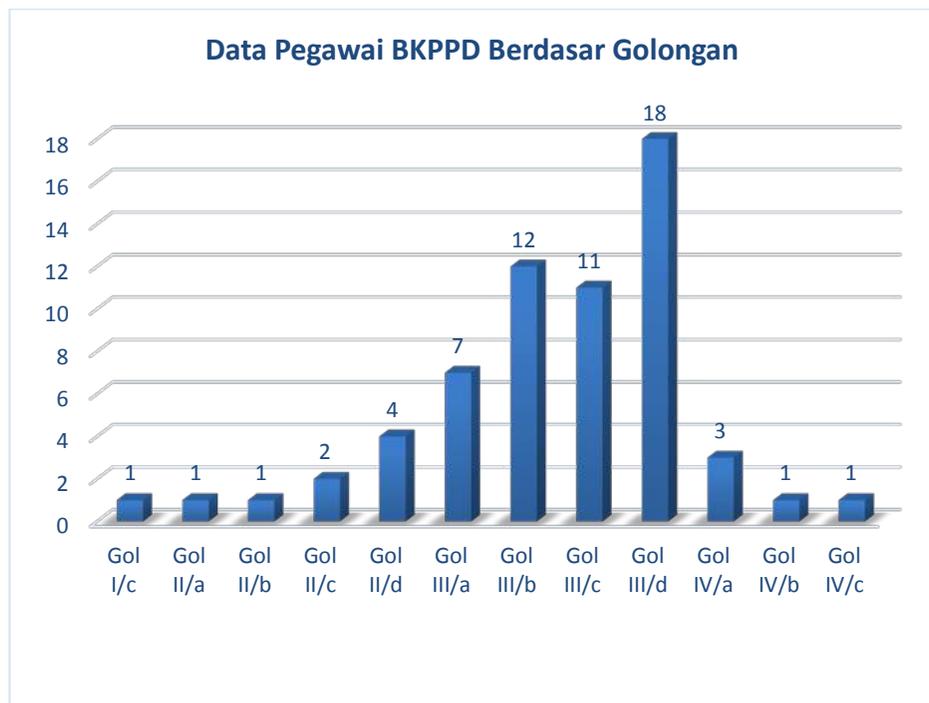
Pejabat struktural di BKPPD Kabupaten Cilacap tahun 2017 sebanyak 17 orang dengan rincian sebagaimana grafik 1.



Grafik 1 Data Pegawai BKPPD Berdasar Jabatan

2. Data pegawai berdasarkan golongan

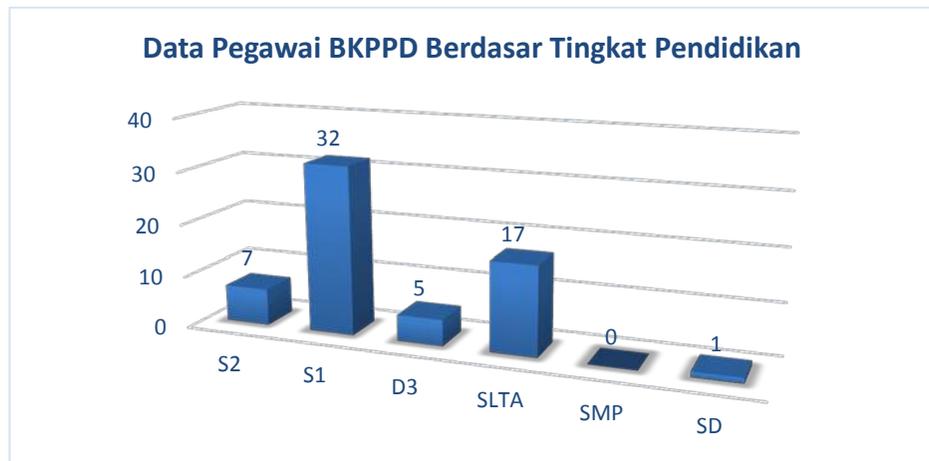
Berdasarkan golongan, sebagian besar pegawai di BKPPD Kabupaten Cilacap tahun 2017 adalah golongan III yaitu sebanyak 48 orang. Adapun rincian pegawai BKPPD berdasarkan golongan dapat dilihat sebagaimana grafik 2.



Grafik 2 Data Pegawai BKPPD Berdasar Golongan

3. Data pegawai berdasar tingkat pendidikan formal

Menurut tingkat pendidikan PNS di BKPPD Kabupaten Cilacap sebagian besar berpendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 32 orang. Adapun rincian pegawai BKPPD Kabupaten Cilacap berdasar tingkat pendidikan formal adalah sebagai berikut:



Grafik 3 Data Pegawai BKPPD Berdasar Tingkat Pendidikan

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud disusunnya LKj IP BKPPD Kabupaten Cilacap Tahun 2017 adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah daerah selama kurun waktu satu tahun dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.

Tujuan Penyusunan LKj IP BKPPD Kabupaten Cilacap Tahun 2017 sebagai alat untuk mendapatkan masukan stakeholders demi perbaikan kinerja BKPPD Kabupaten Cilacap. Identifikasi keberhasilan, permasalahan dan solusi yang tertuang dalam LKj IP, menjadi sumber untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program/ kegiatan yang akan datang. Dengan pendekatan ini, LKj IP sebagai proses evaluasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perbaikan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan melalui perbaikan pelayanan publik.

C. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan LKj IP BKPPD Kabupaten Cilacap Tahun 2017 disusun dengan sistematika yang mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai berikut::

BAB I Pendahuluan Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi.

BAB II Perencanaan Kinerja Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

BAB III Akuntabilitas Kinerja. Pada bab ini disajikan Capaian Kinerja Organisasi dan Realisasi Anggaran. Capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis sesuai dengan hasil pengukuran kinerja. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

- A. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini, antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir, realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi
- B. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja
- C. Diuraikan juga realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen perjanjian kinerja.

BAB IV Penutup. Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, penyelenggaraan SAKIP meliputi rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, reviu dan evaluasi kinerja. Rencana strategis menjadi landasan dalam penyelenggaraan SAKIP. Perencanaan strategis merupakan proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan seluruh aspek baik yang menyangkut potensi, peluang dan kendala yang ada. Perencanaan strategis harus disusun secara integral komprehensif dan implementatif sehingga dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien serta dapat mencapai hasil yang optimal. Dalam rangka pengintegrasian perencanaan OPD dalam kerangka sistem pembangunan daerah, maka seluruh OPD wajib menyusun dokumen perencanaan strategis (RENSTRA) yang merupakan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap telah menyusun RENSTRA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah 2012-2017 yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 061/563.1/31/Tahun 2014 tentang Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2012-2017 setelah mendapat pengesahan oleh Bupati Cilacap atas Rancangan Renstra dengan Surat Pengesahan Bupati Cilacap Nomor 050/1988/31/Tahun 2014 tanggal 16 April 2014 tentang Rancangan Akhir Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2012-2017. Selain itu, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah juga menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) untuk setiap jangka waktu tahunan.

A. INSTRUMEN GUNA MENDUKUNG PENGELOLAAN KINERJA

Pemantapan manajemen pembangunan berbasis kinerja, menjadi salah satu perhatian bagi Kabupaten Cilacap. Beberapa inovasi / aplikasi yang sudah dikembangkan untuk peningkatan kinerja, adalah:

1. SAPK (BKN);
2. SI JARI ON AKD (BPSDM Prov. Jateng)
3. e-Simpeg (BKPPD);
4. SIMDA Keuangan (BPPKAD);
5. SIMDA Barang Milik Daerah (BMD) (BPPKAD);
6. SIM Pelaporan Pembangunan Daerah (setda);
7. e-Sakip (setda) dan
8. Simrenbagnda.

B. RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

Rencana Strategis (RENSTRA) sangat diperlukan oleh masing-masing SKPD, karena dengan adanya rencana strategis akan membantu SKPD dalam menentukan arah dan tujuan yang ingin dicapai, sehingga SKPD dapat lebih berperan dalam memberikan respon terhadap berbagai perubahan dan tuntutan lingkungan. Disamping itu rencana strategis akan memperjelas konsep organisasi Pemerintah Daerah dalam melakukan aktivitas agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan mempertimbangkan seluruh potensi dan kemampuan yang ada secara integral komprehensif.

Rencana strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap dimanifestasikan dalam bentuk dokumen Renstra Tahun 2012-2017 yang mencakup Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, Strategi, Arah Kebijakan, Program dan Kegiatan, sedangkan uraian target kinerja sasaran yang ingin dicapai dalam tahun 2017 beserta program dan kegiatan pendukungnya dan rencana aksi pencapaiannya akan dijabarkan tersendiri dalam Dokumen kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2017.

1. Visi dan Misi

Sesuai tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kab. Cilacap telah menyusun rencana strategis yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu lima tahun, dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Rencana Strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap yang mencakup visi, misi, tujuan dan sasaran serta strategi pencapaian sasaran akan diuraikan dalam bab ini.

Sesuai dengan visi Pemerintah Kabupaten Cilacap yaitu, *"Menjadi Kabupaten Cilacap yang Sejahtera Secara Merata"*. Maka, visi dan misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap adalah

VISI

"Menjadi Penyelenggara Manajemen Kepegawaian Daerah Yang Profesional "

Misi Pertama

"Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian "

Misi pertama mengandung makna bahwa BKPPD Kabupaten Cilacap berusaha memenuhi tuntutan peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian, maka dipandang perlu menerapkan suatu sistem pelayanan berbasis pada prinsip-prinsip pelayanan prima (excellence services) yang terstandar, cepat, tepat, dan aman.

Misi Kedua

“Mewujudkan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Pegawai “

Misi kedua mengandung makna bahwa BKPPD Kabupaten Cilacap melalui program dan kegiatannya mengarah kepada peningkatan kualitas pegawai sehingga dapat lebih meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Misi Ketiga

“Mengembangkan Pola Pembinaan Pegawai “

Misi ketiga mengandung makna bahwa BKPPD Kabupaten Cilacap selalu berusaha melaksanakan pembinaan pegawai untuk tegaknya norma, standar dan prosedur sehingga tercipta disiplin dan peningkatan kinerja.

Misi Keempat

“Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian “

Misi keempat mengandung makna bahwa BKPPD Kabupaten Cilacap menyadari pentingnya sistem informasi manajemen kepegawaian untuk menghilangkan duplikasi sistem dan data kepegawaian sehingga pelayanan kepegawaian akan lebih efektif dan efisien.

2. Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja

Tujuan dan sasaran dirumuskan dalam rangka mencapai misi. Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi; melaksanakan misi dengan menjawab isu-isu strategis dan permasalahan pembangunan daerah. Sasaran adalah hasil atau kondisi yang diharapkan dari suatu tujuan yang terukur formulasinya. Indikator Kinerja Utama (IKU) ditetapkan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis

organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap menetapkan tujuan sebagai berikut:

- Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat
- Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah
- Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN
- Meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai ASN
- Meningkatkan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi

Sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap yaitu:

- Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
- Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah
- Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi
- Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi
- Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat

Misi 1			
Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian			
Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran
Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat	Indeks Kepuasan Pegawai	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pegawai
			Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu
			Persentase pensiun pegawai tepat waktu
Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	Nilai Akip	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	Persentase temuan yang ditindaklanjuti
			Nilai Akip BKPPD
Misi 2			
Mewujudkan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Pegawai			
Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran
Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN	Persentase jabatan yang ditempati sesuai dengan kompetensi	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial
			Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis
			Indeks Profesional Pegawai (Struktural)
	Persentase terpenuhinya kebutuhan pegawai dengan alokasi formasi Calon ASN sesuai dengan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi
			Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu
			Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi

Misi 3			
Mengembangkan Pola Pembinaan Pegawai			
Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran
Meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai ASN	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan
			kompetensi/kompetensi manajerial
			Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN
Misi 4			
Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian			
Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran
Meningkatkan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi	Prosentase data pegawai yang uptodate	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	Prosentase data pegawai yang uptodate

Tabel 1 Tujuan dan Sasaran BKPPD Kab. Cilacap Menurut Misi BKPPD Kab. Cilacap

Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Penjelasan (Formulasi Pengukuran, Tipe Penghitungan, Sumber Data)
1.	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Indeks Profesional Pegawai (Struktural)	hasil pengukuran IPP
		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	jumlah jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi dibagi jumlah jabatan yang ada x 100%

Tabel 2 Indikator Kinerja Utama BKPPD 2012-2017

3. Strategi dan Arah Kebijakan

Strategi dan arah kebijakan dirumuskan berdasarkan isu-isu strategis dalam rangka menyelesaikan masalah-masalah pembangunan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap 2012-2017. Ada 5 isu strategis yang menjadi permasalahan pokok yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah pada umumnya yang terdapat dalam Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2012-2017 yang telah dirumuskan untuk mencapai tujuan. Penyelesaian masalah yang berkaitan dengan satu isu strategis diselesaikan melalui pilihan satu atau lebih strategi dan kebijakan. Untuk mencapai visi, misi, tujuan, sasaran tersebut maka sesuai dengan kapasitas dan ruang lingkup tupoksi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap, ditetapkan beberapa strategi pilihan berdasarkan analisa SWOT dan guna mewujudkan strategi tersebut Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap telah menyusun program dan kegiatan strategis yang diawali dengan penetapan arah kebijakan. Adapun Arah Kebijakan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah antara lain sebagai berikut :

1. Kebijakan Umum: Diarahkan pada pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka implementasi manajemen kepegawaian yang berorientasi pada penciptaan sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Cilacap yang bertanggung jawab profesional, sejahtera dan beretika;
2. Kebijakan Pemantapan Kelembagaan diarahkan pada:
 - a. Pemantapan tugas dan fungsi BKPPD Kabupaten Cilacap sesuai dengan kewenangannya;
 - b. Peningkatan kualitas pelayanan internal dan eksternal;
 - c. Efektifitas pembinaan pegawai dalam rangka meningkatkan disiplin melalui monitoring/pemantauan kehadiran kerja pegawai;

- d. Memantapkan mekanisme bidang kepegawaian.
3. Kebijakan pengembangan sistem dan manajemen kepegawaian diarahkan pada:
 - a. Pemantapan analisis kebutuhan pegawai dalam rangka penyusunan formasi pegawai dan formasi jabatan;
 - b. Peningkatan sistem jaringan informasi kepegawaian melalui pengembangan sistem manajemen kepegawaian;
 - c. Peningkatan kerjasama dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk pengembangan Sumber Daya Manusia.
4. Kebijakan pengembangan sarana dan prasarana diarahkan pada:
 - a. Pengembangan fasilitas pendukung kerja yang representatif;
 - b. Pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung penyelenggaraan kepegawaian.
5. Kebijakan Pendayagunaan pembiayaan diarahkan pada: Peningkatan ketersediaan sumber-sumber pembiayaan penyelenggaraan administrasi/manajemen kepegawaian dan pemanfaatannya secara efektif dan efisien, transparan dan akuntabel serta peningkatan pembinaan dan pengawasan.

C. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) 2017

Setiap sasaran telah dirumuskan dalam indikator dan target kinerja yang spesifik dan terukur. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap tahun 2017 disajikan sebagai berikut.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	Nilai	81,75
		Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	%	100
		Persentase pensiun pegawai tepat waktu	%	100

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	Prosentase temuan yang ditindaklanjuti	%	100
		Nilai Akip BKPPD	Nilai	65
3	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial	%	79,2
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	%	75
		Indeks Profesional Pegawai (Struktural)	Nilai	86
		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	%	100
		Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	%	100
		Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi	%	100
4	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	%	100
		Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	%	80
5	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	Prosentase data pegawai yang uptodate	%	100

Tabel 3 Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BKPPD 2017

D. PERJANJIAN KINERJA

Berdasarkan visi, misi, tujuan, sasaran strategis dan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam Renstra serta RKT tahun 2017 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap, maka upaya pencapaiannya dijabarkan secara lebih sistematis melalui perumusan program-program prioritas sebagaimana dituangkan dalam Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2017 (terlampir). Program-program yang mendukung masing-masing sasaran tahun 2017 sesuai dokumen Perjanjian Kinerja adalah sebagaimana tabel 4 di bawah ini. Adapun rencana penggunaan anggaran program kegiatan sebagaimana Rencana Aksi Penggunaan Anggaran Pendukung Sasaran, sedangkan rencana tahapan pencapaian target kinerja

tahun 2017 sebagaimana yang telah diperjanjikan dalam dokumen perjanjian kinerja disajikan pada Rencana Aksi Tahapan Pencapaian Perjanjian Kinerja.

No	Sasaran	Program	Anggaran
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.350.695.000
		Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	385.000.000
		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	175.000.000
		Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	1.0936.000.000
		Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS	600.000.000
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah		
3	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	1.128.423.000
		Program Pendidikan Kedinasan	416.978.000
		Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.360.000.000
4	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	300.000.000
5	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	150.000.000

Tabel 4 Perjanjian Kinerja BKPPD 2017

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Manajemen pembangunan berbasis kinerja mengandaikan bahwa fokus dari pembangunan bukan hanya sekedar melaksanakan program/ kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perubahan, di mana program/ kegiatan dan sumber daya anggaran adalah alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak. Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip salah satu pilarnya, yaitu akuntabilitas, akan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Karena itulah, pengendalian dan pertanggungjawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah telah dicapai.

A. PENGUKURAN KINERJA

Mengacu pada ketentuan yang berlaku dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan secara teknis diatur dalam Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap diukur berdasarkan tingkat pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan. Adapun pengukuran kinerja tersebut menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Capaian indikator kinerja} = \frac{\text{Realiasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kerja sasaran menggunakan menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran skala ordinal, yaitu:

Skala Ordinal	Predikat / Katergori
>90,1	Sangat Tinggi
75,1 s.d 90	Tinggi
65,1 s.d 75	Sedang
50,1 s.d 65	Rendah
<50	Sangat Rendah

Tabel 5 Pengukuran dengan Skala Ordinal

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisa pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Untuk capaian masing-masing indikator kinerja sasaran disimpulkan berdasarkan "Metode Rata-rata Data Kelompok". Penyimpulan capaian sasaran nilai mean setiap kategori ditetapkan sebagai berikut:

Penyimpulan pada tingkat sasaran dilakukan dengan mengalikan jumlah indikator untuk setiap kategori (sangat berhasil, berhasil, cukup berhasil dan tidak berhasil) yang ada disetiap kelompok sasaran dengan nilai mean skala ordinal dari setiap kategori, dibagi dengan jumlah indikator yang ada di kelompok sasaran tersebut.

$$\text{Capaian sasaran} = \frac{\text{Jml indikator setiap kategori} \times \text{nilai mean setiap kategori}}{\text{Jml indikator kinerja sasaran}} \times 100\%$$

Nilai mean setiap kategori ditetapkan sebagai berikut :

- Sangat Tinggi : 95
- Tinggi : 82,5
- Sedang : 70
- Rendah : 57,5
- Sangat Rendah : 25

B. EVALUASI DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2017 tercermin dalam pencapaian sasaran-sasaran yang dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan.

Pencapaian kinerja seluruh sasaran tahun 2017 adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	%	Kategori
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	Nilai	81,75	81,25	99,39	Sangat Tinggi
		Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	%	100	99,5	99,5	Sangat Tinggi
		Persentase pensiun pegawai tepat waktu	%	100	100	100	Sangat Tinggi
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	Prosentase temuan yang ditindaklanjuti	%	100	100	100	Sangat Tinggi
		Nilai Akip BKPPD	Nilai	65	68,21	104,94	Sangat Tinggi
3	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial	%	79	79,2	100,25	Sangat Tinggi
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	%	75	77,4	103,20	Sangat Tinggi
		Indeks Profesional Pegawai (Struktural)	nilai	86	86,46	100,53	Sangat Tinggi
		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	%	100	91,8	91,80	Sangat Tinggi
		Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	%	100	100	100	Sangat Tinggi
		Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi	%	100	98,69	98,69	Sangat Tinggi

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	%	Kategori
4	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	%	100	100	100	Sangat Tinggi
		Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	%	80	53,54	66,93	Sedang
5	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	Prosentase data pegawai yang uptodate	%	100	97,47	97,47	Sangat Tinggi

Tabel 6 Capaian Indikator Kinerja BKPPD

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 14 indikator kinerja, disimpulkan bahwa 13 indikator (92,86%) dikategorikan "Sangat Tinggi", hanya 1 indikator (7,14%) dikategorikan "Sedang". Berarti masih ada indikator yang capaiannya belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga perlu adanya perhatian pada tahun berikutnya.

Dengan telah dilaksanakan pengukuran kinerja beserta simpulan rata-rata sesuai dengan Metode Rata-rata Data kelompok, maka dari 5 sasaran strategis dengan indikator kinerja tersebut, pencapaian kinerja masing-masing sasaran Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Jumlah Indikator	Rata-rata	Kategori	Rincian Kategori untuk Indikator				
					Sangat Rendah (<50)	Rendah (50,1-65)	Sedang (65,1-75)	Tinggi (75,1-90)	Sangat Tinggi (>90)
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	3	$\frac{95}{\left(\frac{3 \cdot (1 \times 95)}{3}\right)}$	Sangat Tinggi	0	0	0	0	3
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	2	$\frac{95}{\left(\frac{2 \cdot (1 \times 95)}{2}\right)}$	Sangat Tinggi	0	0	0	0	2
3	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	6	$\frac{95}{\left(\frac{6 \cdot (1 \times 95)}{6}\right)}$	Sangat Tinggi	0	0	0	0	6

No	Sasaran Strategis	Jumlah Indikator	Rata-rata	Kategori	Rincian Kategori untuk Indikator				
					Sangat Rendah (<50)	Rendah (50,1-65)	Sedang (65,1-75)	Tinggi (75,1-90)	Sangat Tinggi (>90)
4	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	2	$82,5$ $(\frac{(1 \times 95) + (1 \times 70)}{2})$	Tinggi	0	0	1	0	1
5	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	1	95 $(\frac{1 \times 95}{1})$	Sangat Tinggi	0	0	0	0	1
Rata-rata Capaian Sasaran Strategis		14	93,21	Sangat Tinggi	0	0	1	0	13

Tabel 7 Rata-rata Capaian Sasaran Strategis 2017

Rata-rata capaian sasaran strategis sebesar 93.21% dengan kategori "Sangat Tinggi". Capaian dari 5 (lima) sasaran strategis, sebanyak 4 (empat) sasaran (80%) dengan kategori "Sangat Tinggi". Hanya 1 (satu) sasaran (20%) dengan kategori "Tinggi".

Sedangkan pencapaian kinerja tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap adalah sebagai berikut:

No	Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan	Satuan	Target	Realisasi	%	Predikat/Kategori
1	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	Nilai	81,75	81,25	99,39	Sangat Tinggi
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	Nilai Akip BKPPD	Nilai	65	68,21	104,94	Sangat Tinggi
3	Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN	Persentase jabatan yang ditempati sesuai dengan kompetensi	%	100	91,8	91,80	Sangat Tinggi
		Persentase terpenuhinya kebutuhan pegawai dengan alokasi formasi Calon ASN sesuai dengan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	%	15	19,12	127,47	Sangat Tinggi

No	Tujuan	Indikator Kinerja Tujuan	Satuan	Target	Realisasi	%	Predikat/ Kategori
4	Meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai ASN	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	%	100	100	100	Sangat Tinggi
5	Meningkatkan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi	Prosentase data pegawai yang uptodate	%	100	100	100	Sangat Tinggi

Tabel 8 Capaian Kinerja Tujuan 2017

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap 6 (enam) indikator kinerja tujuan, disimpulkan bahwa 6 indikator (100%) dikategorikan dengan capaian "Sangat Tinggi".

Sasaran 1

Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian

Kinerja sasaran ini rata-rata mencapai 95%. Dalam usaha mencapai sasaran 1, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap menetapkan 3 indikator kinerja. Indikator hasil sasaran beserta target, realisasi dan capaiannya sebagai berikut:

No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
				Target	Realisasi	%		
1.1.1	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	80,9	80,78	81,75	81,25	99,39	81,75	99,39
	Faktor Penghambat :	Minimnya informasi mengenai prosedur pelayanan yang harus dilalui dalam mendapatkan pelayanan menyebabkan penerima pelayanan masih bingung dalam mengikuti prosedur pelayanan						
	Faktor Pendorong :	Pelayanan yang diberikan telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Membuka akses seluas-luasnya bagi pegawai penerima layanan atas informasi kepegawaian yang dibutuhkan						

No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
				Target	Realisasi	%		
1.1.2	Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	100	98,9	100	99,5	99,5	100	99,5
	Faktor Penghambat :	Adanya batas waktu dalam Input usul KP melalui SAPK. Kenaikan jabatan dan KP nya diusulkan bersamaan Masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam berkas usul PAK tidak sesuai ketentuan.						
	Faktor Pendorong :	Telah menggunakan aplikasi SAPK dalam usul KP sehingga memudahkan dalam proses usul KP.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Batas waktu usul KP OPD lebih di percepat. Sosialisasi dan fasilitasi khususnya untuk JFT Penetapan PAK dibuat setiap tahun.						
No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
1.1.3	Persentase pensiun pegawai tepat waktu	100	100	100	100	100	100	100
	Faktor Penghambat :	Keterlambatan usulan Pensiun dari OPD. Perubahan sistem layanan pensiun dari manual ke Penetapan Pensiun Otomatis (PPO) menyebabkan kendala penerbitan SK Pensiun. Perbedaan data pegawai pada SIMPEG dan/atau SAPK dengan data PNS sebenarnya. Dokumen persyaratan usul Pensiun kurang lengkap.						
	Faktor Pendorong :	Layanan pensiun menggunakan SAPK memudahkan dalam menyajikan usulan pensiun ke BKN/Presiden.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Membuar surat edaran usulan pensiun tepat waktu. Cek data pegawai untuk meminimalisir keterlambatan penerbitan SK pensiun karena perbedaan data.						

Tabel 9 Pengukuran Capaian Sasaran 1

Sasaran ini dicapai dengan melaksanakan 5 (lima) program sebagai berikut:

1. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran;
2. Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur;
3. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;
4. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur;
5. Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS.

Dana yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut sebesar Rp 3.182.671.312,- dari anggaran sebesar Rp 3.546.695.000,- atau 89,74% dari target. Realisasi keuangan sebesar 89,74% ini apabila dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 95% terdapat adanya efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian sasaran tersebut.

Sasaran 2

Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah

Kinerja sasaran ini rata-rata mencapai 95%. Dalam usaha mencapai sasaran 2, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap menetapkan 2 indikator kinerja. Indikator hasil sasaran beserta target, realisasi dan capaiannya sebagai berikut:

No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
				Target	Realisasi	%		
2.1.1	Prosentase temuan yang ditindaklanjuti	100	100	100	100	100	100	100
	Faktor Penghambat :	Koordinasi yang sulit dilakukan karena banyaknya pihak-pihak yang terkait dengan lokasi yang tersebar.						
	Faktor Pendorong :	Adanya aturan / petunjuk yang jelas dalam menindaklanjuti setiap temuan.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Meningkatkan koordinasi dengan pihak-pihak yang terkait.						
No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
				Target	Realisasi	%		
2.1.2	Nilai Akip BKPPD	0	60	65	68,21	104,9385	65	104,94
	Faktor Penghambat :	Kesulitan dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penyusunan akip.						
	Faktor Pendorong :	Adanya aturan / petunjuk yang jelas dalam penyusunan akip.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Mengumpulkan data-data yang diperlukan secara periodik.						

Tabel 10 Pengukuran Capaian Sasaran 2

Sasaran ini tidak didukung program dan anggaran sedangkan rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 95%.

Sasaran 3

Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi

Kinerja sasaran ini rata-rata mencapai 95%. Dalam usaha mencapai sasaran 3, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap menetapkan 6 indikator kinerja. Indikator hasil sasaran beserta target, realisasi dan capaiannya sebagai berikut:

No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
				Target	Realisasi	%		
3.1.1	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial	60	75	79,2	79,2	100	79,2	100
	Faktor Penghambat :	Masih banyak pejabat struktural yang belum mengikuti diklat kepemimpinan sesuai jenjang jabatan. Adanya pembatasan usia maksimal bagi calon peserta diklat kepemimpinan.						
	Faktor Pendorong :	Tersedianya database pejabat struktural yang sudah / belum mengikuti diklat kepemimpinan. Adanya regulasi yang mengatur tentang pengembangan kompetensi manajerial bagi para pejabat struktural.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Menjalin pola kerjasama dengan lembaga diklat terakreditasi untuk fasilitasi pengiriman dan/atau penyelenggaraan diklat kepemimpinan.						
No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
				Target	Realisasi	%		
3.1.2	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	55	70	75	77,4	103,2	75	103,2
	Faktor Penghambat :	Maih banyak terdapat gap kompetensi teknis pegawai dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Kesempatan pegawai untuk mengikuti diklat teknis masih terbatas. Dukungan alokasi anggaran untuk pengembangan kompetensi teknis pegawai belum optimal.						
	Faktor Pendorong :	Tersedianya data analisis kebutuhan diklat dari masing-masing pegawai untuk penyusunan program pengembangan kompetensi teknis setiap tahun. Dukungan regulasi yang mengatur hak setiap ASN untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran/tahun.						

	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Menjalin kerjasama dengan BPSDM / PPSDM Pusat dan Daerah dalam pengembangan kompetensi teknis pegawai. Menerapkan e learning untuk pengembangan kompetensi teknis pegawai.						
No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
				Target	Realisasi	%		
3.1.3	Indeks Profesional Pegawai (Struktural)	0	0	86	86,46	100,5349	86	100,53488
	Faktor Penghambat :	Adanya gap kompetensi pejabat struktural yang bersumber dari latar belakang pendidikan formal, pengalaman selama menjabat, diklat manajerial / teknis / fungsional yang belum pernah diikuti. Capaian kinerja pejabat struktural belum optimal.						
	Faktor Pendorong :	Adanya kesempatan untuk mengikuti diklat dan peningkatan pendidikan formal melalui program tugas belajar dan ijin belajar. Dilaksanakannya pengukuran Indeks Profesional Pegawai setiap tahun.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Meningkatkan capaian kinerja pejabat struktural sesuai SKP. Memenuhi gap kompetensi pejabat struktural sesuai hasil IPP ASN. Meningkatkan kompensasi/kesejahteraan dan kedisiplinan pegawai.						
No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
				Target	Realisasi	%		
3.1.4	Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	97,9	96,9	100	91,8	91,8	100	91,8
	Faktor Penghambat :	PNS yang mengisi suatu jabatan adalah PNS yang menguasai pekerjaan akan tetapi dari persyaratan jabatan tidak/belum memenuhi.						
	Faktor Pendorong :	Dilaksanakannya uji kompetensi bagi calon pejabat, yaitu melalui Assessment centre. Adanya DUK.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Penyusunan data PNS yang telah memenuhi syarat kompetensi/jabatan. Membuat rencana pengisian kekosongan jabatan.						

No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
				Target	Realisasi	%		
3.1.5	Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	0	0	100	100	100	100	100
	Faktor Penghambat :	Perubahan kebijakan perangkat daerah sesuai PP 18 thn 2016, menyebabkan perubahan data pada dokumen Anjab dan ABK, sehingga penyusunan kebutuhan ASN tidak bisa tepat waktu dan lengkap, karena unit kerja harus menyusun dokumen anjab dan ABK serta bezetting sesuai dengan peta jabatan terbaru.						
	Faktor Pendorong :	Adanya data existing PNS pada aplikasi SIMPEG memudahkan unit kerja untuk menyusun bezetting pegawai. Aplikasi e-formasi sebagai suatu sistem penyusunan kebutuhan ASN memudahkan dalam rekapitulasi kebutuhan ASN di Pemerintah Kabupaten Cilacap.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Sosialisasi penyusunan kebutuhan ASN setiap tahun sesuai amanat UU ASN dan PP 11 tahun 2017. melakukan updating data pada aplikasi e-formasi dan menyusun dokumen penyusunan kebutuhan rutin tahunan sesuai kebijakan dan ketentuan yang berlaku.						
No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
				Target	Realisasi	%		
3.1.6	Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi	100	100	100	98,69	98,69	100	98,69
	Faktor Penghambat :	Kebijakan nasional seperti moratorium CPNS, sehingga daerah tidak mendapat alokasi formasi. Alokasi formasi disesuaikan dengan kemampuan anggaran pendapatan untuk membayar gaji pegawai.						
	Faktor Pendorong :	Permintaan data usulan formasi rutin tahunan dari Menpan RB dan BKN dengan prioritas jabatan tertentu. Pengalokasian anggaran untuk rekrutmen CPNS dan Pengalokasian anggaran gaji pegawai.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Jumlah usulan formasi logis dan rasional sesuai dengan data kebutuhan ASN dan memperhatikan kemampuan anggaran / APBD Audiensi dengan Menpan RB dan BKN mengenai kebutuhan ASN di Pemerintah Kabupaten Cilacap.						

Tabel 11 Pengukuran Capaian Sasaran 3

Sasaran ini dicapai dengan melaksanakan 3 (tiga) program sebagai berikut:

1. Program Pendidikan Kedinasan;
2. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;
- 3 Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur;

Dana yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut sebesar Rp 2.661.524.777,- dari anggaran sebesar Rp 2.905.4010.00,- atau 91,60% dari target. Realisasi keuangan sebesar 91,60% ini apabila dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 95% terdapat adanya efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian sasaran tersebut.

Sasaran 4

Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi

Kinerja sasaran ini rata-rata mencapai 82,5%. Dalam usaha mencapai sasaran 4, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap menetapkan 2 indikator kinerja. Indikator hasil sasaran beserta target, realisasi dan capaiannya sebagai berikut:

No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
				Target	Realisasi	%		
4.1.1	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	100	100	100	100	100	100	
	Faktor Penghambat :	Kepala OPD dari PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin terkesan melindungi. Hal ini menyebabkan Tim Pertimbangan Pembinaan Disiplin di OPD tidak aktif bahkan "mandul" / lambat dalam setiap pelanggaran disiplin. Kurangnya pemahaman Tim Pertimbangan Pembinaan Disiplin PNS dan dukungan dari kepala OPD dalam proses terlaksananya pembinaan yang harus dilakukan terhadap PNS yang dijatuhi hukuman.						
	Faktor Pendorong :	Sosialisasi yang dilakukan terus menerus, melalui kegiatan seperti monitoring dan evaluasi, Rakor Kepegawaian dan Bimtek Penyelesaian Kasus Kepegawaian.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Menjalin koordinasi dengan OPD dari PNS yang melakukan pelanggaran disiplin untuk dilakukan penanganan sesuai tingkat kewenangan dan administrasi yang tertib dan dapat dipertanggung jawabkan.						
No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
				Target	Realisasi	%		
4.1.2	Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	69	73	80	53,54	66,93	80	

Faktor Penghambat :	Penggunaan TI belum familiar dikalangan para wajib lapor LHKPN. Para wajib lapor kurang kesadaran untuk melaporkan LHKPN.
Faktor Pendorong :	Kepatuhan pelaporan LHKPN menjadi unsur dalam penilaian promosi jabatan.
Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Melaksanakan sosialisasi dan fasilitasi pengisian LHKPN. Unit Pengelola LHKPN (UPL) aktif mengevaluasi dan mendampingi pengisian LHKPN secara terus menerus.

Tabel 12 Pengukuran Capaian Sasaran 4

Sasaran ini dicapai dengan melaksanakan 1 (satu) program sebagai berikut:

1. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur;

Dana yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut sebesar Rp 189.618.700,- dari anggaran sebesar Rp 300.000.000,- atau 63,21% dari target. Realisasi keuangan sebesar 63,20% ini apabila dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 82,5% terdapat adanya efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian sasaran tersebut.

Sasaran 5

Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat

Kinerja sasaran ini rata-rata mencapai 95%. Dalam usaha mencapai sasaran 5, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap menetapkan 1 indikator kinerja. Indikator hasil sasaran beserta target, realisasi dan capaiannya sebagai berikut:

No	Indikator Sasaran	Kondisi Awal Tahun 2013	Capaian / Kondisi s.d 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian Akhir RPJMD (%)
				Target	Realisasi	%		
5.1.1	Prosentase data pegawai yang uptodate	100	100	100	97,47	97,47	100	97,47
	Faktor Penghambat :	Kepedulian PNS terhadap data kepegawaian masih rendah. Keterbatasan SDM.						
	Faktor Pendorong :	Adanya dukungan dari OPD untuk menggunakan aplikasi e-SIMPEG dalam layanan kepegawaian.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 :	Dilakukan rekonsiliasi data kepegawaian.						

Tabel 13 Pengukuran Capaian Sasaran 5

Sasaran ini dicapai dengan melaksanakan 1 (satu) program sebagai berikut:

1. Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur;

Dana yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut sebesar Rp 144933100,- dari anggaran sebesar Rp 150.000.000,- atau 96,62% dari target. Realisasi keuangan sebesar 96,62% ini apabila dibandingkan dengan rata-rata capaian kinerja sasaran sebesar 95% terdapat adanya efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian sasaran tersebut.

C. AKUNTABILITAS ANGGARAN

Manajemen pembangunan berbasis kinerja mengandaikan bahwa fokus dari pembangunan bukan hanya sekedar melaksanakan program/ kegiatan yang sudah direncanakan. Esensi dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah orientasi untuk mendorong perubahan, dimana program/kegiatan dan sumber dana/ anggaran merupakan alat yang dipakai untuk mencapai rumusan perubahan, baik pada level keluaran, hasil maupun dampak.

Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip good governance dimana salah satu pilarnya, yaitu akuntabilitas, akan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintahan telah memenuhi tugas dan mandatnya dalam penyediaan layanan publik yang langsung bisa dirasakan hasilnya oleh masyarakat. Karena itulah, pengendalian dan pertanggung-jawaban program/kegiatan menjadi bagian penting dalam memastikan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah kepada publik telah dicapai.

Penyerapan belanja langsung BKPPD Kabupaten Cilacap pada tahun 2017 sebesar Rp 6.178.747.889 (enam milyar seratus tujuh puluh delapan juta tujuh ratus empat puluh tujuh ribu delapan ratus delapan puluh sembilan rupiah) atau 89,52% dari anggaran sebesar Rp 6.902.096.000,00 (enam milyar sembilan ratus dua juta sembilan puluh enam ribu rupiah) dengan jumlah program 6 (enam) program dan 36 (tiga puluh enam kegiatan) kegiatan. Sedangkan rata-rata pencapaian 5 (lima) sasaran dari 14(empat belas) indikator kinerja sebesar sebesar 93,21%. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja beserta penyerapan anggaran sudah efektif. Perbandingan capaian kinerja dan capaian anggaran setiap indikator kinerja dapat dilihat pada tabel 3.14 di bawah ini. Adapun Rincian Anggaran dan realisasi belanja langsung tahun 2017 yang dialokasikan untuk membiayai program/kegiatan dalam pencapaian sasaran pembangunan disajikan sebagaimana lampiran 8 Laporan Capaian Anggaran Pendukung Sasaran.

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Program	Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian (%)		Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	81,75	81,25	99,39	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.350.695.000	1.190.701.127	88,15
						Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	385.000.000	379.582.450	98,59
						Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	175.000.000	151.424.300	86,53
						Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	936.000.000	778.825.370	83,21
		Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	100	99,5	99,5	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	100.000.000	94.058.325	94,06
		Persentase pensiun pegawai tepat waktu	100	100	100	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	600.000.000	588.079.740	98,01

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Program	Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian (%)		Target	Realisasi	Capaian (%)
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	Prosentase temuan yang ditindaklanjuti	100	100	100				
		Nilai Akip BKPPD	65	68,21	104,94				
3	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial	79	79,2	100,25	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	600.000.000	590.256.202	98,38
						Program Pendidikan Kedinasan	416.978.000	400.281.411	96,00
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	75	77,4	103,2	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.360.000.000	1.248.742.170	91,82
		Indeks Profesional Pegawai (Struktural)	86	86,46	100,53				
		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	100	91,8	91,8	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	284.250.000	252.615.484	88,87

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Program	Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian (%)		Target	Realisasi	Capaian (%)
		Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	100	100	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	75.000.000	72.601.211	96,80
		Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi	100	98,69	98,69	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	169.173.000	97.028.299	57,35
4	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	100	100	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	200.000.000	93.066.700	46,53
		Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	80	53,54	66,925	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	100.000.000	96.552.000	96,55

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Program	Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian (%)		Target	Realisasi	Capaian (%)
5	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	Prosentase data pegawai yang uptodate	100	97,47	97,47	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	150.000.000	144.933.100	96,62

Tabel 14 Realisasi Anggaran BKPPD Tahun 2017

Realisasi penggunaan dana untuk membiayai kegiatan dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Tahun 2017 yang bersumber dari APBD Kabupaten Cilacap berjumlah Rp. 5.635.468.823,- (*lima milyar enam ratus tiga puluh lima juta empat ratus enam puluh delapan ribu delapan ratus dua puluh tiga rupiah*) atau 90 % dari total anggaran sebesar Rp. 6.265.000.000,- (*Enam milyar dua ratus enam puluh lima juta rupiah*). Terdapat efisiensi penggunaan sumber daya keuangan sebagaimana terdapat pada lampiran 11. Sedangkan capaian anggaran pendukung sasaran per triwulan dapat dilihat pada lampiran 8.

BAB IV

PENUTUP

Dari evaluasi kinerja atas kebijakan, program dan kegiatan pada tahun 2017, pada dasarnya tidak dijumpai adanya permasalahan yang berarti, namun demikian masih dijumpai beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk mendorong tercapainya visi dan misi yang ditetapkan guna menetapkan kinerja di masa mendatang.

Berdasarkan hasil penilaian terhadap kinerja sasaran strategis dan indikator kinerja utama, dapat disimpulkan bahwa kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2017 secara keseluruhan sangat tinggi dengan ketentuan:

- **Nilai rata-rata capaian kinerja sasaran strategis** dari **5 (lima)** sasaran strategis adalah **93,21** dengan kategori **Sangat Tinggi**. Capaian dari 5 (lima) sasaran strategis, sebanyak 4 (empat) sasaran (80%) dengan kategori Sangat Tinggi, 1 sasaran (20%) dengan kategori Tinggi.
- **Capaian indikator kinerja** dari 14 (empat belas) indikator kinerja, disimpulkan bahwa 13 indikator (92,86%) dikategorikan "Sangat Tinggi", hanya 1 indikator (7,14%) dikategorikan "Sedang".
- **Capaian indikator kinerja tujuan** dari 6 indikator kinerja tujuan adalah keseluruhan indikator kinerja atau **(100%)** dikategorikan **Sangat Tinggi**.

Hasil ini tentunya tidak terlepas dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh masing-masing subbid dan subbagian di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap yang telah memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh sebagaimana tercantum dalam RENSTRA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap 2012-2017 dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap Tahun 2017 serta peran serta masyarakat dan stakeholder.

Disadari bahwa adanya keterbatasan kemampuan menyangkut sumber daya yang ada di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Cilacap, maka Rencana Kinerja Tahun 2017 belum sepenuhnya dapat terealisasi sesuai target yang telah ditetapkan sehingga perlu perhatian pada tahun berikutnya.

Secara umum disimpulkan bahwa pencapaian target terhadap beberapa indikator yang dicantumkan dalam Renstra Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah

Kabupaten Cilacap Tahun 2012-2017, khususnya untuk Tahun Anggaran 2017, dapat dipenuhi sesuai dengan harapan. Jika terdapat indikator sasaran yang belum memenuhi target yang ditetapkan, kami akui semata-mata merupakan kelemahan dan ketidaksempurnaan sebagai manusia, karena disadari kesempurnaan hanyalah milik Allah . Namun demikian segala kekurangan dan ketidak sempurnaan tentunya akan menjadi motivasi untuk lebih baik lagi di esok hari.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CILACAP



Drs. HEROE HARJANTO, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19620307 198503 1 015

LAMPIRAN

1. Rencana Strategis;
2. Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2013-2017;
3. Rencana Kinerja Tahunan;
4. Perjanjian Kinerja Tahun 2017 antara Kepala SKPD dengan Bupati Cilacap;
5. Pernyataan PK;
6. Pengukuran Kinerja Tahun 2017 atas Perjanjian Kinerja Tahun 2017 antara Kepala SKPD dengan Bupati;
7. Tahapan Capaian Perjanjian Kinerja Tahun 2017;
8. Laporan Capaian Anggaran Pendukung Sasaran Bulan Desember 2017;
9. Laporan Realisasi Kinerja Tahun 2017 terhadap Target Akhir Renstra;
10. Laporan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Tahun 2017;
11. Laporan Capaian Sasaran dan Anggaran;
12. Pengukuran Kinerja Eselon III;
13. Pengukuran Kinerja Eselon IV;
14. Casecading.



PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN DAERAH

Jalan MT Haryono Nomor 73 Telepon. (0282) 534060. Faximile (0282) 520248
Website : <http://www.bkd.cilacapkab.go.id> E-Mail : bkd@cilacapkab.go.id

CILACAP

Kode Pos 53221

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2017

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi kepada hasil, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs. HEROE HARJANTO, MM

Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CILACAP

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. AKHMAD EDI SUSANTO, ST

Jabatan : WAKIL BUPATI CILACAP

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak KEDUA

WAKIL BUPATI CILACAP

H. AKHMAD EDI SUSANTO, ST

Pihak PERTAMA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CILACAP

Drs. HEROE HARJANTO, MM

Rencana Strategis

BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH

Periode 2013-2017

Visi MENJADI PENYELENGGARA MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DAERAH YANG PROFESIONAL

- Misi
1. Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian
 2. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Pegawai
 3. Mengembangkan Pola Pembinaan Pegawai
 4. Mengembangkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

- Kebijakan
1. Kebijakan Umum: Diarahkan pada pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka implementasi manajemen kepegawaian yang berorientasi pada penciptaan sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Cilacap yang bertanggung jawab profesional, sejahtera dan beretika
 2. Kebijakan Pemantapan Kelembagaan diarahkan pada: a. Pemantapan tugas pokok dan fungsi BKD Kabupaten Cilacap sesuai dengan kewenangannya; b. Peningkatan kualitas pelayanan internal dan eksternal; c. Efektifitas pembinaan pegawai dalam rangka meningkatkan disiplin melalui monitoring/pemantauan kehadiran kerja pegawai; d. Memantapkan mekanisme bidang kepegawaian.
 3. Kebijakan pengembangan sistem dan manajemen kepegawaian diarahkan pada: a. Pemantapan analisis kebutuhan pegawai dalam rangka penyusunan formasi pegawai dan formasi jabatan; b. Peningkatan sistem jaringan informasi kepegawaian melalui pengembangan sistem manajemen kepegawaian; c. Peningkatan kerjasama dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk pengembangan Sumber Daya Manusia.
 4. Kebijakan pengembangan sarana dan prasarana diarahkan pada: a. Pengembangan fasilitas pendukung kerja yang representatif; b. Pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung penyelenggaraan kepegawaian.
 5. Kebijakan Pendayagunaan pembiayaan diarahkan pada: Peningkatan ketersediaan sumber-sumber pembiayaan penyelenggaraan administrasi/manajemen kepegawaian dan pemanfaatannya secara efektif dan efisien, transparan dan akuntabel serta peningkatan pembinaan dan pengawasan

Rencana Strategis

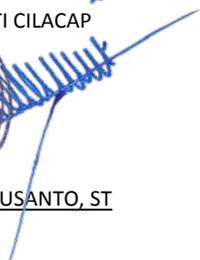
No	Tujuan	Indikator Tujuan			Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Per Tahun				
		Indikator Tujuan	Satuan	Target				2013	2014	2015	2016	2017
1	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat				Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	Nilai	80,9	81	81,25	81,5	81,75
		Nilai Survei Kepuasan Pegawai	point	81.75		Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	%	100	100	100	100	100
						Persentase pensiun pegawai tepat waktu	%	100	100	100	100	100
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah				Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	Prosentase temuan yang ditindaklanjuti	%	100	100	100	100	100
		Nilai Akip BKPPD	nilai	65		Nilai Akip BKPPD	Nilai	0	0	0	60	65

No	Tujuan	Indikator Tujuan			Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Per Tahun					
								2013	2014	2015	2016	2017	
3	Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN	Indikator Tujuan		Satuan	Target	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial	%	60	65	70	75	79,2
		Indikator Tujuan		Satuan	Target		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	%	55	60	65	70	75
		Persentase jabatan yang ditempati sesuai dengan kompetensi		%	100		Indeks Profesional Pegawai (Struktural)	nilai	0	0	0	0	86
		Persentase terpenuhinya kebutuhan pegawai dengan alokasi formasi Calon ASN sesuai dengan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja		%	15		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	%	100	100	100	100	100
							Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	%	0	0	0	0	100
							Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi	%	100	100	0	100	100
4	Meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai ASN	Indikator Tujuan		Satuan	Target	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	%	100	100	100	100	100
		Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan		%	100		Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	%	80	80	80	80	80
5	Meningkatkan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi	Indikator Tujuan		Satuan	Target	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	Prosentase data pegawai yang uptodate	%	100	100	100	100	100
		Prosentase data pegawai yang uptodate		%	100								

Cilacap, 13 Januari 2017



 WAKIL BUPATI CILACAP



 H. AKHMAD EDI SUSANTO, ST

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 KABUPATEN CILACAP



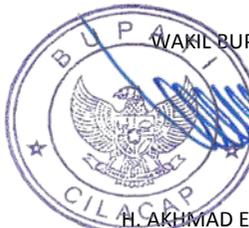


 Drs. HEROE HARJANTO, MM

Indikator Kinerja Utama
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi / Perhitungan
1	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Indeks Profesional Pegawai (Struktural)	hasil pengukuran terhadap IPP
		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	jumlah jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi dibagi jumlah jabatan yang ada x 100%

Cilacap, 13 Januari 2017


 WAKIL BUPATI CILACAP

H. AKHMAD EDI SUSANTO, ST

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 KABUPATEN CILACAP


Drs. HEROE HARJANTO, MM

Perjanjian Kinerja
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Program	Anggaran
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	Nilai	81,75	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.368.645.000
					Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	385.000.000
					Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	175.000.000
					Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	786.000.000
		Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	100.000.000
		Persentase pensiun pegawai tepat waktu	%	100	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	600.000.000
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	Prosentase temuan yang ditindaklanjuti	%	100		
		Nilai Akip BKPPD	Nilai	65		
3	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial	%	79,2	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	600.000.000
					Program Pendidikan Kedinasan	500.000.000
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	%	75	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.360.000.000
		Indeks Profesional Pegawai (Struktural)	Nilai	86		
		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	300.000.000
		Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	75.000.000
		Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	400.000.000
4	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	200.000.000
		Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	%	80	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	100.000.000
5	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	Prosentase data pegawai yang uptodate	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	150.000.000

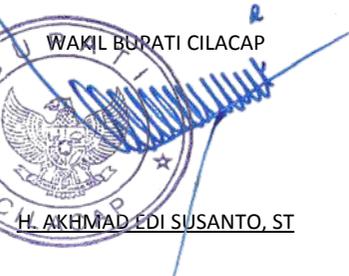

 WAKIL BUPATI CILACAP
 H. AKHMAD EDI SUSANTO, ST

Cilacap, 13 Januari 2017
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 KABUPATEN CILACAP

 Drs. HEROE HARJANTO, MM

Rencana Kinerja Tahunan
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun 2017

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	Nilai	81,75
		Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	%	100
		Persentase pensiun pegawai tepat waktu	%	100
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	Prosentase temuan yang ditindaklanjuti	%	100
		Nilai Akip BKPPD	Nilai	65
3	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial	%	79,2
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	%	75
		Indeks Profesional Pegawai (Struktural)	Nilai	86
		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	%	100
		Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	%	100
		Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi	%	100
4	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	%	100
		Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	%	80
5	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	Prosentase data pegawai yang uptodate	%	100

WAKIL BURATI CILACAP

H. AKHMAD EDI SUSANTO, ST

Cilacap, 13 Januari 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 KABUPATEN CILACAP

Drs. HEROE HARJANTO, MM

Rencana Aksi Anggaran Pendukung Sasaran
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Program	Anggaran	Kegiatan	Anggaran	Triwulan 1		Triwulan 2		Triwulan 3		Triwulan 4	
									Rp	%	Rp	%	Rp	%	Rp	%
									Target	Target	Target	Target	Target	Target	Target	Target
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	Nilai	81,75	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.368.645.000	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	60.000.000	19.417.000	32.36	36.287.000	60.48	49.786.000	82.98	60.000.000	100
							Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	15.000.000	11.375.000	75.83	12.750.000	85.00	14.025.000	93.50	15.000.000	100
							Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	400.000.000	137.999.000	34.50	257.998.000	64.50	333.997.000	83.50	400.000.000	100
							Penyediaan peralatan rumah tangga	25.000.000	9.649.000	38.60	16.998.000	67.99	22.147.000	88.59	25.000.000	100
							Penyediaan jasa surat menyurat	25.000.000	8.549.000	34.20	16.998.000	67.99	22.047.000	88.19	25.000.000	100
							Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	275.645.000	104.510.000	37.91	185.620.000	67.34	242.330.000	87.91	275.645.000	100
							Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	20.000.000	7.001.000	35.01	14.002.000	70.01	18.003.000	90.02	20.000.000	100
							Pembenahan arsip in aktif kantor	20.000.000	11.445.100	57.23	13.254.000	66.27	15.103.000	75.52	20.000.000	100
							Penyediaan alat tulis kantor	70.000.000	22.499.000	32.14	41.998.000	60.00	58.497.000	83.57	70.000.000	100
							Penyediaan jasa administrasi keuangan	373.000.000	97.665.000	26.18	210.090.000	56.32	293.465.000	78.68	373.000.000	100
					Penyediaan makanan dan minuman	85.000.000	25.887.000	30.46	49.610.000	58.36	69.689.000	81.99	85.000.000	100		
					Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	385.000.000	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	60.000.000	5.945.900	9.91	60.000.000	100	60.000.000	100	60.000.000	100
					Pengadaan perlengkapan gedung kantor		50.000.000	0	0.00	50.000.000	100	50.000.000	100	50.000.000	100	
					Pengadaan peralatan gedung kantor		50.000.000	0	0.00	50.000.000	100	50.000.000	100	50.000.000	100	
					Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor		25.000.000	10.249.000	41.00	16.498.000	65.99	22.747.000	90.99	25.000.000	100	
Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	200.000.000	74.150.000	37.08	127.400.000	63.70		176.150.000	88.08	200.000.000	100						
Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	175.000.000	Penyediaan Informasi Kepegawaian	175.000.000	10.479.000	5.99	71.957.000	41.12	127.285.000	72.73	175.000.000	100					

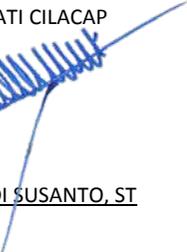
No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Program	Anggaran	Kegiatan	Anggaran	Triwulan 1		Triwulan 2		Triwulan 3		Triwulan 4	
									Rp	%	Rp	%	Rp	%	Rp	%
									Target	Target	Target	Target	Target	Target	Target	Target
					Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	786.000.000	Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	120.000.000	54.000.000	45.00	74.000.000	61.67	120.000.000	100	120.000.000	100
							Rapat Koordinasi Kepegawaian	100.000.000	0	0.00	100.000.000	100	100.000.000	100	100.000.000	100
							Monitoring, evaluasi dan pelaporan	150.000.000	37.432.500	24.96	74.965.000	49.98	112.497.500	75.00	150.000.000	100
							Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	216.000.000	54.000.000	25.00	108.000.000	50.00	162.000.000	75.00	216.000.000	100
							Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	200.000.000	12.010.000	6.01	120.550.000	60.28	137.410.000	68.71	200.000.000	100
		Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	100.000.000	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	100.000.000	68.945.600	68.95	84.374.600	84.37	98.170.000	98.17	100.000.000	100
		Persentase pensiun pegawai tepat waktu	%	100	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	600.000.000	Pembekalan PNS menjelang pensiun	600.000.000	187.301.400	31.22	395.334.800	65.89	577.852.000	96.31	600.000.000	100
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah															
3	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi / kompetensi manajerial	%	79,2	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	600.000.000	Diklat PIM IV	600.000.000	157.692.400	26.28	600.000.000	100	600.000.000	100	600.000.000	100
					Program Pendidikan Kedinasan	500.000.000	Pendidikan Penjenjangan Struktural	500.000.000	118.895.000	23.78	303.312.000	60.66	479.393.000	95.88	500.000.000	100
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	%	75	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.360.000.000	Diklat Pengelolaan Keuangan Desa	200.000.000	200.000.000	100	200.000.000	100	200.000.000	100	200.000.000	100
							Pengiriman Peserta Pendidikan dan Pelatihan	1.000.000.000	421.290.000	42.13	847.580.000	84.76	998.710.000	99.87	1.000.000.000	100
							Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa di Dinas Kesehatan	160.000.000	160.000.000	100	160.000.000	100	160.000.000	100	160.000.000	100
		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	300.000.000	Penempatan PNS	300.000.000	75.915.000	25.31	197.090.000	65.70	251.663.000	83.89	300.000.000	100
Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	75.000.000	Penyusunan Formasi CPNS	75.000.000	75.000.000	100	75.000.000	100	75.000.000	100	75.000.000	100		

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Program	Anggaran	Kegiatan	Anggaran	Triwulan 1		Triwulan 2		Triwulan 3		Triwulan 4	
									Rp	%	Rp	%	Rp	%	Rp	%
									Target	Target	Target	Target	Target	Target	Target	Target
		Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	400.000.000	Seleksi Penerimaan Calon Pegawai ASN	400.000.000	63.485.600	15.87	100.665.600	25.17	366.300.000	91.58	400.000.000	100
4	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	200.000.000	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	200.000.000	72.630.000	36.32	152.740.000	76.37	197.870.000	98.94	200.000.000	100
		Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	%	80	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	100.000.000	Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)	100.000.000	67.436.500	67.44	83.065.000	83.07	91.751.500	91.75	100.000.000	100
5	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	Prosentase data pegawai yang uptodate	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	150.000.000	Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	150.000.000	58.116.000	38.74	107.890.000	71.93	128.445.000	85.63	150.000.000	100

Cilacap, 13 Januari 2017



 WAKIL BUPATI CILACAP



 H. AKHMAD EDI SUSANTO, ST

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
 PENDIDIKAN DAN RELATIHAN DAERAH
 KABUPATEN CILACAP



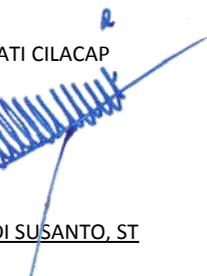


 Drs. HEROE HARIANTO, MM

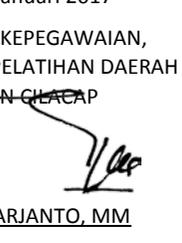
Rencana Aksi Capaian Perjanjian Kinerja
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Triwulan	Target	Keterangan per Triwulan	Keterangan
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	Nilai	80,9	Triwulan 1	0		
					Triwulan 2	0		
					Triwulan 3	0		
					Triwulan 4	81,75		
		Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	%	100	Triwulan 1	0		
					Triwulan 2	100		
					Triwulan 3	100		
					Triwulan 4	100		
		Persentase pensiun pegawai tepat waktu	%	100	Triwulan 1	100		
					Triwulan 2	100		
					Triwulan 3	100		
					Triwulan 4	100		
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	Prosentase temuan yang ditindaklanjuti	%	100	Triwulan 1	100		
					Triwulan 2	100		
					Triwulan 3	100		
					Triwulan 4	100		
		Nilai Akip BKPPD	Nilai	65	Triwulan 1	0		
					Triwulan 2	0		
					Triwulan 3	0		
					Triwulan 4	65		
3	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial	%	79,2	Triwulan 1	76,25		
					Triwulan 2	77,5		
					Triwulan 3	78,75		
					Triwulan 4	79,2		
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	%	75	Triwulan 1	71,25		
					Triwulan 2	72,5		
					Triwulan 3	73,75		
					Triwulan 4	75		

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Triwulan	Target	Keterangan per Triwulan	Keterangan
		Indeks Profesional Pegawai (Struktural)	Nilai	86	Triwulan 1	0		
					Triwulan 2	86		
					Triwulan 3	0		
					Triwulan 4	0		
		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	%	100	Triwulan 1	100		
					Triwulan 2	100		
					Triwulan 3	100		
					Triwulan 4	100		
		Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	%	100	Triwulan 1	0		
					Triwulan 2	0		
					Triwulan 3	100		
					Triwulan 4	0		
		Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi	%	100	Triwulan 1	0		
					Triwulan 2	0		
					Triwulan 3	0		
					Triwulan 4	100		
4	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	%	100	Triwulan 1	100		
					Triwulan 2	100		
					Triwulan 3	100		
					Triwulan 4	100		
		Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	%	80	Triwulan 1	27		
					Triwulan 2	27		
					Triwulan 3	27		
					Triwulan 4	80		
5	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	Prosentase data pegawai yang uptodate	%	100	Triwulan 1	100		
					Triwulan 2	100		
					Triwulan 3	100		
					Triwulan 4	100		


 WAKIL BUPATI CILACAP

 H. AKHMAD EDI SUSANTO, ST

Cilacap, 13 Januari 2017
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 KABUPATEN CILACAP


 Drs. HEROE HARJANTO, MM

PENGUKURAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	Nilai	81,75	81,25	99,39
		Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	%	100	99,5	99,5
		Persentase pensiun pegawai tepat waktu	%	100	100	100
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	Prosentase temuan yang ditindaklanjuti	%	100	100	100
		Nilai Akip BKPPD	Nilai	65	68,21	104,94
3	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial	%	79	79,2	100,25
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	%	75	77,4	103,20
		Indeks Profesional Pegawai (Struktural)	nilai	86	86,46	100,53
		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	%	100	91,8	91,80
		Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	%	100	100	100
		Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi	%	100	98,69	98,69
4	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	%	100	100	100
		Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	%	80	53,54	66,93
5	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	Prosentase data pegawai yang uptodate	%	100	97,47	97,47

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 KABUPATEN CILACAP

Drs. HEROE HARJANTO, MM



Tahapan Capaian Perjanjian Kinerja
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target	Realisasi	Prosentase	Keterangan Per Triwulan	Keterangan
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	Nilai	81.75	Triwulan 1	0	0	0		
					Triwulan 2	0	0	0		
					Triwulan 3	0	0	0		
					Triwulan 4	81,75	81,25	99,39		
		Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	%	100	Triwulan 1	0	0	0		
					Triwulan 2	100	99,5	99,5		
					Triwulan 3	100	64	64		
					Triwulan 4	100	99,5	99,5		
		Persentase pensiun pegawai tepat waktu	%	100	Triwulan 1	100	100	100		
					Triwulan 2	100	100	100		
					Triwulan 3	100	100	100		
					Triwulan 4	100	100	100		
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	Prosentase temuan yang ditindaklanjuti	%	100	Triwulan 1	100	100	100		
					Triwulan 2	100	100	100		
					Triwulan 3	100	100	100		
					Triwulan 4	100	100	100		
		Nilai Akip BKPPD	Nilai	65	Triwulan 1	0	0	0		
					Triwulan 2	0	0	0		
					Triwulan 3	65	68,21	104,94		
					Triwulan 4	65	68,21	104,94		

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target	Realisasi	Prosentase	Keterangan Per Triwulan	Keterangan
3	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial	%	79	Triwulan 1	76,25	75	98,36		
					Triwulan 2	77,5	75,5	97,42		
					Triwulan 3	78,75	79	100,32		
					Triwulan 4	79	79,2	100,25		
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	%	75	Triwulan 1	71,25	70,18	98,50		
					Triwulan 2	72,25	70,54	97,63		
					Triwulan 3	73,75	71	96,27		
					Triwulan 4	75	77,4	103,2		
		Indeks Profesional Pegawai (Struktural)	nilai	86	Triwulan 1	0	0	0		
					Triwulan 2	86	86,46	100,53		
					Triwulan 3	86	86,46	100,53		
					Triwulan 4	86	86,46	100,53		
		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	%	100	Triwulan 1	100	96,5	96,5		
					Triwulan 2	100	96,2	96,2		
					Triwulan 3	100	94,36	94,36		
					Triwulan 4	100	91,8	91,8		
		Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	%	100	Triwulan 1	0	0	0		
					Triwulan 2	0	0	0		
					Triwulan 3	100	90	90		
					Triwulan 4	100	100	100		
Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi	%	100	Triwulan 1	0	0	0				
			Triwulan 2	0	99,2	0				
			Triwulan 3	100	98,69	98,69				
			Triwulan 4	100	98,69	98,69				

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Triwulan	Target	Realisasi	Prosentase	Keterangan Per Triwulan	Keterangan
4	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	%	100	Triwulan 1	100	100	100		
					Triwulan 2	100	100	100		
					Triwulan 3	100	100	100		
					Triwulan 4	100	100	100		
		Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	%	80	Triwulan 1	27	27	100		
					Triwulan 2	27	27	100		
					Triwulan 3	27	27	100		
					Triwulan 4	80	53,54	66,925		
5	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	Prosentase data pegawai yang uptodate	%	100	Triwulan 1	100	100	100		
					Triwulan 2	100	100	100		
					Triwulan 3	100	100	100		
					Triwulan 4	100	97,47	97,47		

Cilacap, 29 Desember 2017



KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CILACAP

[Handwritten Signature]
Drs. HEROE HARJANTO, MM

Laporan Capaian Anggaran Pendukung Sasaran
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 Periode 2013-2017
 Tahun Anggaran 2017
 Triwulan IV

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Program	Anggaran	Kegiatan	Anggaran	Triwulan 1				Triwulan 2				Triwulan 3				Triwulan 4			
									Rp		%		Rp		%		Rp		%		Rp		%	
									Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	Nilai	81,75	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.350.695.000	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	60.000.000	19.417.000	7.430.700	32,36	12,38	36.287.000	16.340.200	60,48	27,23	49.786.000	24.469.900	82,98	40,78	60.000.000	28.574.100	100	47,624
							Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	15.000.000	11.375.000	1.129.000	75,83	7,53	12.750.000	1.521.000	85,00	10,14	14.025.000	13.370.990	93,50	89,14	15.000.000	14.516.990	100	96,78
							Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	400.000.000	137.999.000	63.408.450	34,50	15,85	257.998.000	152.014.294	64,50	38,00	333.997.000	271.876.816	83,50	67,97	400.000.000	394.078.431	100	98,52
							Penyediaan peralatan rumah tangga	25.000.000	9.649.000	7.614.800	38,60	30,46	16.998.000	11.634.000	67,99	46,54	22.147.000	17.727.900	88,59	70,91	25.000.000	23.683.200	100	94,733
							Penyediaan jasa surat menyurat	25.000.000	8.549.000	6.229.000	34,20	24,92	16.998.000	8.349.000	67,99	33,40	22.047.000	11.139.000	88,19	44,56	25.000.000	21.274.000	100	85,096
							Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	275.645.000	104.510.000	44.921.810	37,91	16,30	185.620.000	96.294.233	67,34	34,93	242.330.000	137.799.937	87,91	49,99	275.645.000	183.339.306	100	66,513
							Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	20.000.000	7.001.000	6.356.500	35,01	31,78	14.002.000	11.209.000	70,01	56,05	18.003.000	16.143.000	90,02	80,72	20.000.000	19.979.500	100	99,898
							Pembinaan arsip in aktif kantor	20.000.000	11.445.100	10.611.500	57,23	53,06	13.254.000	11.746.500	66,27	58,73	15.103.000	14.177.000	75,52	70,89	20.000.000	20.000.000	100	100
							Penyediaan alat tulis kantor	70.000.000	22.499.000	21.215.000	32,14	30,31	41.998.000	27.415.900	60,00	39,17	58.497.000	40.898.100	83,57	58,43	70.000.000	62.359.100	100	89,084
							Penyediaan jasa administrasi keuangan	355.050.000	97.665.000	75.255.000	26,18	20,18	210.090.000	147.935.000	56,32	39,66	293.465.000	229.800.000	78,68	61,61	355.050.000	341.070.000	100	96,063
					Penyediaan makanan dan minuman	85.000.000	25.887.000	23.930.800	30,46	28,15	49.610.000	37.628.100	58,36	44,27	69.689.000	60.317.800	81,99	70,96	85.000.000	81.826.500	100	96,266		
					Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	385.000.000	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	60.000.000	5.945.900	1.500.000	9,91	2,50	60.000.000	58.117.500	100	96,86	60.000.000	59.795.900	100	99,66	60.000.000	59.795.900	100	99,66
							Pengadaan perlengkapan gedung kantor	50.000.000	0	0	0,00	0,00	50.000.000	0	100	0,00	50.000.000	0	100	00:00	50.000.000	49.850.000	100	99,7
							Pengadaan peralatan gedung kantor	50.000.000	0	0	0,00	0,00	50.000.000	0	100	0,00	50.000.000	0	100	00:00	50.000.000	49.750.000	100	99,5
							Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	25.000.000	10.249.000	7.200.000	41,00	28,80	16.498.000	16.350.000	65,99	65,40	22.747.000	22.747.000	90,99	90,99	25.000.000	24.995.500	100	99,982
							Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	200.000.000	74.150.000	50.854.950	37,08	25,43	127.400.000	91.995.975	63,70	46,00	176.150.000	135.217.800	88,08	67,61	200.000.000	195.191.050	100	97,596
					Program Peningkatan Kapasitas Sumber	175.000.000	175.000.000	10.479.000	3.495.000	5,99	2,00	71.957.000	53.081.000	41,12	30,33	127.285.000	100.976.500	72,73	57,70	175.000.000	151.424.300	100	86,528	
					Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	936.000.000	Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	120.000.000	54.000.000	28.178.070	45,00	23,48	74.000.000	50.311.770	61,67	41,93	120.000.000	61.107.670	100	50,92	120.000.000	93.299.070	100	77,749
							Rapat Koordinasi Kepegawaian	100.000.000	0	0	0,00	0,00	100.000.000	0	100	0,00	100.000.000	640.000	100	0,0444	100.000.000	92.179.000	100	92,179
							Monitoring, evaluasi dan pelaporan	150.000.000	37.432.500	7.532.000	24,96	5,02	74.965.000	27.722.000	49,98	18,48	112.497.500	78.261.800	75,00	52,17	150.000.000	123.343.900	100	82,229
Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	216.000.000	54.000.000	54.000.000	25,00			25,00	108.000.000	91.200.000	50,00	42,22	162.000.000	123.600.000	75,00	57,22	216.000.000	144.000.000	100	66,667					
Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	200.000.000	12.010.000	9.513.100	6,01			4,76	120.550.000	21.829.100	60,28	10,91	137.410.000	114.737.500	68,71	57,37	200.000.000	178.545.050	100	89,273					
Seleksi Tenaga Pengamanan Dalam	150.000.000	0	0	0			0	0	0	0	0	0	0	0	0	150.000.000	147.458.350	100	98,306					
Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	100.000.000	68.945.600	27.050.000	68,95			27,05	84.374.600	64.090.070	84,37	64,09	98.170.000	90.319.070	98,17	90,32	100.000.000	94.058.325	100	94,058					
	Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	100.000.000	68.945.600	27.050.000	68,95	27,05	84.374.600	64.090.070	84,37	64,09	98.170.000	90.319.070	98,17	90,32	100.000.000	94.058.325	100	94,058			

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Program	Anggaran	Kegiatan	Anggaran	Triwulan 1				Triwulan 2				Triwulan 3				Triwulan 4				
									Rp		%		Rp		%		Rp		%		Rp		%		
									Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
		Persentase pensiun pegawai tepat waktu	%	100	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	600.000.000	Pembekalan PNS menjelang pensiun	600.000.000	187.301.400	132.975.960	31.22	22.16	395.334.800	298.006.240	65.89	49.67	577.852.000	450.878.340	96.31	75,15	600.000.000	588.079.740	100	98,013	
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah																								
3	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi / kompetensi manajerial	%	80	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	600.000.000	Diklat PIM IV	600.000.000	157.692.400	29.532.500	26.28	4.92	600.000.000	352.733.750	100	58.79	600.000.000	580.080.047	100	96.68	600.000.000	590.256.202	100	98,376	
					Program Pendidikan Kedinasan	416.978.000	Pendidikan Penjenjangan Struktural	416.978.000	118.895.000	10.100.000	23.78	2.02	303.312.000	168.084.700	60.66	33.62	479.393.000	384.301.411	95.88	76.86	416.978.000	400.281.411	100	95,996	
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	%	75	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	1.360.000.000	Diklat Pengelolaan Keuangan Desa	200.000.000	200.000.000	0	100	0.00	200.000.000	0	100	0.00	200.000.000	35.767.750	100	0,7694	200.000.000	162.873.600	100	81,437	
								Pengiriman Peserta Pendidikan dan Pelatihan Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa di Dinas Kesehatan	1.000.000.000	421.290.000	15.570.000	42.13	1.56	847.580.000	82.166.550	84.76	8.22	998.710.000	407.963.850	99.87	40.80	1.000.000.000	958.484.450	100	95,848
									160.000.000	160.000.000	0	100	0.00	160.000.000	0	100	0.00	160.000.000	0	100	00:00	160.000.000	127.384.120	100	79,615
		Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	284.250.000	Penempatan PNS	284.250.000	75.915.000	54.471.879	25.31	18.16	197.090.000	114.097.579	65.70	38.03	251.663.000	145.334.979	83.89	48,44	284.250.000	252.615.484	100	88,871	
		Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	75.000.000	Penyusunan Formasi CPNS	75.000.000	75.000.000	0	100	0.00	75.000.000	21.377.211	100	28.50	75.000.000	68.955.211	100	91.94	75.000.000	72.601.211	100	96,802	
		Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	169.173.000	Seleksi Penerimaan Calon Pegawai ASN	169.173.000	63.485.600	19.535.192	15.87	4.88	100.665.600	68.264.574	25.17	17.07	366.300.000	86.215.299	91.58	21,55	169.173.000	97.028.299	100	57,354	
4	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	200.000.000	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	200.000.000	72.630.000	10.810.000	36.32	5.41	152.740.000	33.381.700	76.37	16.69	197.870.000	59.796.700	98.94	29.90	200.000.000	93.066.700	100	46,533	
		Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	%	80	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	100.000.000	Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)	100.000.000	67.436.500	19.094.000	67.44	19.09	83.065.000	22.336.000	83.07	22.34	91.751.500	66.551.000	91.75	66,55	100.000.000	96.552.000	100	96,552	
5	Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat	Prosentase data pegawai yang uptodate	%	100	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	150.000.000	Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	150.000.000	58.116.000	41.383.900	38.74	27.59	107.890.000	90.733.400	71.93	60.49	128.445.000	118.548.100	85.63	79,03	150.000.000	144.933.100	100	96,622	

Cilacap, 29 Desember 2017



**PERBANDINGAN TARGET KINERJA TAHUN 2017 DENGAN TARGET AKHIR RPJMD
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun 2017**

No	Tujuan / Indikator Tujuan / Sasaran / Indikator Sasaran	Capaian / Kondisi 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian 2017 terhadap 2017 (AKHIR RPJMD) (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
1	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat						
	Indeks Kepuasan Pegawai (point)	81				82	99,39
1.1	<i>Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian</i>						
1.1.1	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	80,78	81,75	81,25	99,39	81,75	99,39
	Faktor Penghambat : Minimnya informasi mengenai prosedur pelayanan yang harus dilalui dalam mendapatkan pelayanan menyebabkan penerima pelayanan masih bingung dalam mengikuti prosedur pelayanan.						
	Faktor Pendorong : Pelayanan yang diberikan telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Membuka akses seluas-luasnya bagi pegawai penerima layanan atas informasi kepegawaian yang dibutuhkan.						
1.1.2	Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	98,9	100	99,50	99,50	100	99,50
	Faktor Penghambat : Adanya batas waktu dalam Input usul KP melalui SAPK. Kenaikan jabatan dan KP nya diusulkan bersamaan Masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam berkas usul PAK tidak sesuai ketentuan.						
	Faktor Pendorong : Telah menggunakan aplikasi SAPK dalam usul KP sehingga memudahkan dalam proses usul KP.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Batas waktu usul KP OPD lebih di percepat. Sosialisasi dan fasilitasi khususnya untuk JFT Penetapan PAK dibuat setiap tahun.						
1.1.3	Persentase pensiun pegawai tepat waktu	100	100	100	100	100	100
	Faktor Penghambat : Keterlambatan usulan Pensiun dari OPD. Perubahan sistem layanan pensiun dari manual ke Penetapan Pensiun Otomatis (PPO) menyebabkan kendala penerbitan SK Pensiun. Perbedaan data pegawai pada SIMPEG dan/atau SAPK dengan data PNS sebenarnya. Dokumen persyaratan usul Pensiun kurang lengkap.						
	Faktor Pendorong : Layanan pensiun menggunakan SAPK memudahkan dalam menyajikan usulan pensiun ke BKN/Presiden.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Membuar surat edaran usulan pensiun tepat waktu. Cek data pegawai untuk meminimalisir keterlambatan penerbitan SK pensiun karena perbedaan data.						

No	Tujuan / Indikator Tujuan / Sasaran / Indikator Sasaran	Capaian / Kondisi 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian 2017 terhadap 2017 (AKHIR RPJMD) (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah						
	Nilai Akip (nilai)	68				65	104,94
2.1	<i>Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah</i>						
2.1.1	Prosentase temuan yang ditindaklanjuti	100	100	100	100	100	100
	Faktor Penghambat : Koordinasi yang sulit dilakukan karena banyaknya pihak-pihak yang terkait dengan lokasi yang tersebar.						
	Faktor Pendorong : Adanya aturan / petunjuk yang jelas dalam menindaklanjuti setiap temuan.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Meningkatkan koordinasi dengan pihak-pihak yang terkait.						
2.1.2	Nilai Akip BKPPD	60	65	68,21	104,94	65	104,94
	Faktor Penghambat : Kesulitan dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penyusunan akip.						
	Faktor Pendorong : Adanya aturan / petunjuk yang jelas dalam penyusunan akip.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Mengumpulkan data-data yang diperlukan secara periodik.						
3	Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN						
	Persentase jabatan yang ditempati sesuai dengan kompetensi (%)	92				100	91,80
	Persentase terpenuhinya kebutuhan pegawai dengan alokasi formasi Calon ASN sesuai dengan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (%)	19				15	127,47
3.1	<i>Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi</i>						
3.1.1	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial	75	79	79,2	100,25	80	99
	Faktor Penghambat : Masih banyak pejabat struktural yang belum mengikuti diklat kepemimpinan sesuai jenjang jabatan. Adanya pembatasan usia maksimal bagi calon peserta diklat kepemimpinan.						
	Faktor Pendorong : Tersedianya database pejabat struktural yang sudah / belum mengikuti diklat kepemimpinan. Adanya regulasi yang mengatur tentang pengembangan kompetensi manajerial bagi para pejabat struktural.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Menjalin pola kerjasama dengan lembaga diklat terakreditasi untuk fasilitasi pengiriman dan/atau penyelenggaraan diklat kepemimpinan.						

No	Tujuan / Indikator Tujuan / Sasaran / Indikator Sasaran	Capaian / Kondisi 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian 2017 terhadap 2017 (AKHIR RPJMD) (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
3.1.2	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	70	75	77,4	103,20	75	103,20
	Faktor Penghambat : Masih banyak terdapat gap kompetensi teknis pegawai dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Kesempatan pegawai untuk mengikuti diklat teknis masih terbatas. Dukungan alokasi anggaran untuk pengembangan kompetensi teknis pegawai belum optimal.						
	Faktor Pendorong : Tersedianya data analisis kebutuhan diklat dari masing-masing pegawai untuk penyusunan program pengembangan kompetensi teknis setiap tahun. Dukungan regulasi yang mengatur hak setiap ASN untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran/tahun.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Menjalin kerjasama dengan BPSDM / PPSDM Pusat dan Daerah dalam pengembangan kompetensi teknis pegawai. Menerapkan e learning untuk pengembangan kompetensi teknis pegawai.						
3.1.3	Indeks Profesional Pegawai (Struktural)		86	86,46	100,53	86	100,53
	Faktor Penghambat : Adanya gap kompetensi pejabat struktural yang bersumber dari latar belakang pendidikan formal, pengalaman selama menjabat, diklat manajerial / teknis / fungsional yang belum pernah diikuti. Capaian kinerja pejabat struktural belum optimal.						
	Faktor Pendorong : Adanya kesempatan untuk mengikuti diklat dan peningkatan pendidikan formal melalui program tugas belajar dan ijin belajar. Dilaksanakannya pengukuran Indeks Profesional Pegawai setiap tahun.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Meningkatkan capaian kinerja pejabat struktural sesuai SKP. Memenuhi gap kompetensi pejabat struktural sesuai hasil IPP ASN. Meningkatkan kompensasi/kesejahteraan dan kedisiplinan pegawai.						
3.1.4	Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	96,9	100	91,8	91,80	100	91,80
	Faktor Penghambat : PNS yang mengisi suatu jabatan adalah PNS yang menguasai pekerjaan akan tetapi dari persyaratan jabatan tidak/belum memenuhi.						
	Faktor Pendorong : Dilaksanakannya uji kompetensi bagi calon pejabat, yaitu melalui Assessment centre. Adanya DUK.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Penyusunan data PNS yang telah memenuhi syarat kompetensi/jabatan. Membuat rencana pengisian kekosongan jabatan.						

No	Tujuan / Indikator Tujuan / Sasaran / Indikator Sasaran	Capaian / Kondisi 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian 2017 terhadap 2017 (AKHIR RPJMD) (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
3.1.5	Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu		100	100	100	100	100
	Faktor Penghambat : Perubahan kebijakan perangkat daerah sesuai PP 18 thn 2016, menyebabkan perubahan data pada dokumen Anjab dan ABK, sehingga penyusunan kebutuhan ASN tidak bisa tepat waktu dan lengkap, karena unit kerja harus menyusun dokumen anjab dan ABK serta bezetting sesuai dengan peta jabatan terbaru.						
	Faktor Pendorong : Adanya data existing PNS pada aplikasi SIMPEG memudahkan unit kerja untuk menyusun bezetting pegawai. Aplikasi e-formasi sebagai suatu sistem penyusunan kebutuhan ASN memudahkan dalam rekapitulasi kebutuhan ASN di Pemerintah Kabupaten Cilacap.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Sosialisasi penyusunan kebutuhan ASN setiap tahun sesuai amanat UU ASN dan PP 11 tahun 2017. melakukan updating data pada aplikasi e-formasi dan menyusun dokumen penyusunan kebutuhan rutin tahunan sesuai kebijakan dan ketentuan yang berlaku.						
3.1.6	Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi	100	100	98,69	98,69	100	98,69
	Faktor Penghambat : Kebijakan nasional seperti moratorium CPNS, sehingga daerah tidak mendapat alokasi formasi. Alokasi formasi disesuaikan dengan kemampuan anggaran pendapatan untuk membayar gaji pegawai.						
	Faktor Pendorong : Permintaan data usulan formasi rutin tahunan dari Menpan RB dan BKN dengan prioritas jabatan tertentu. Pengalokasian anggaran untuk rekrutmen CPNS dan Pengalokasian anggaran gaji pegawai.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Jumlah usulan formasi logis dan rasional sesuai dengan data kebutuhan ASN dan memperhatikan kemampuan anggaran / APBD Audiensi dengan Menpan RB dan BKN mengenai kebutuhan ASN di Pemerintah Kabupaten Cilacap.						
4	Meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai ASN						
	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan (%)	100				100	100
4.1	<i>Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi</i>						
4.1.1	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	100	100	100	100	100	100
	Faktor Penghambat : Kepala OPD dari PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin terkesan melindungi. Hal ini menyebabkan Tim Pertimbangan Pembinaan Disiplin di OPD tidak aktif bahkan "mandul" / lambat dalam setiap pelanggaran disiplin. Kurangnya pemahaman Tim Pertimbangan Pembinaan Disiplin PNS dan dukungan dari kepala OPD dalam proses terlaksananya pembinaan yang harus dilakukan terhadap PNS yang dijatuhi hukuman.						
	Faktor Pendorong : Sosialisasi yang dilakukan terus menerus, melalui kegiatan seperti monitoring dan evaluasi, Rakor Kepegawaian dan Bimtek Penyelesaian Kasus Kepegawaian.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Menjalin koordinasi dengan OPD dari PNS yang melakukan pelanggaran disiplin untuk dilakukan penanganan sesuai tingkat kewenangan dan administrasi yang tertib dan dapat dipertanggung jawabkan.						

No	Tujuan / Indikator Tujuan / Sasaran / Indikator Sasaran	Capaian / Kondisi 2016	2017			Target Akhir RPJMD 2017	Capaian 2017 terhadap 2017 (AKHIR RPJMD) (%)
			Target	Realisasi	% Realisasi		
4.1.2	Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	73	80	53,54	66,93	80	66,93
	Faktor Penghambat : Penggunaan TI belum familiar dikalangan para wajib lapor LHKPN. Para wajib lapor kurang kesadaran untuk melaporkan LHKPN.						
	Faktor Pendorong : Kepatuhan pelaporan LHKPN menjadi unsur dalam penilaian promosi jabatan.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Melaksanakan sosialisasi dan fasilitasi pengisian LHKPN. Unit Pengelola LHKPN (UPL) aktif mengevaluasi dan mendampingi pengisian LHKPN secara terus menerus.						
5	Meningkatkan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi						
	Prosentase data pegawai yang uptodate (%)	100				100	100
5.1	<i>Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat</i>						
5.1.1	Prosentase data pegawai yang uptodate	100	100	97,47	97,47	100	97,47
	Faktor Penghambat : Kepedulian PNS terhadap data kepegawaian masih rendah. Keterbatasan SDM.						
	Faktor Pendorong : Adanya dukungan dari OPD untuk menggunakan aplikasi e-SIMPEG dalam layanan kepegawaian.						
	Strategi untuk mewujudkan indikator tahun 2018 : Dilakukan rekonsiliasi data kepegawaian.						

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CILACAP



[Signature]
Drs. HEROE HARJANTO, MM

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017 Bulan Desember

No	Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian Kinerja (>=100%)	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase pensiun pegawai tepat waktu	100	98,01	1,99
2	Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah	Prosentase temuan yang ditindaklanjuti	100		100
		Nilai Akip BKPPD	104,94		100
3	Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial	100,25	97,4	2,6
		Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	103,2	91,82	8,18
		Indeks Profesional Pegawai (Struktural)	100,53		100
		Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	100	96,8	3,2
4	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	100	46,53	53,47

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 KABUPATEN CILACAP



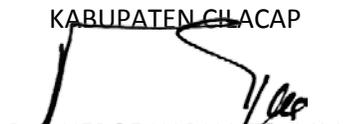
Drs. HEROE HARIANTO, MM

Pengukuran Kinerja
BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

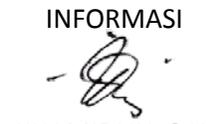
No	Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
1	Program Fasilitas Pindah/Purna Tugas PNS	Persentase pensiun pegawai tepat waktu	%	100	100	100
2	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Prosentase penyediaan informasi kepegawaian	%	100	100	100
3	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	Prosentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu	%	100	100	100

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CILACAP


Drs. HEROE HARJANTO, MM

KEPALA BIDANG
PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN
INFORMASI

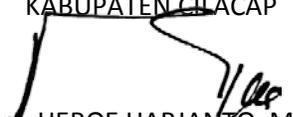

KHAMIDUN, S.H.

Pengukuran Kinerja
BIDANG MUTASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

No	Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
1	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	Persentase realisasi KP tepat waktu	%	100	99.5	99.5
2	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi	%	100	91.8	91.8

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CILACAP


Dr. HEROE HARJANTO, MM

KEPALA BIDANG
MUTASI DAN PENGEMBANGAN KARIR


KASIDI, S.Sos.

Pengukuran Kinerja
BIDANG PEMBINAAN DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

No	Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
1	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan	%	100	100	100
2	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN	%	80	53.54	66.925

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CILACAP


Dr. HEROE HARJANTO, MM

KEPALA BIDANG
BIDANG PEMBINAAN DAN KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA

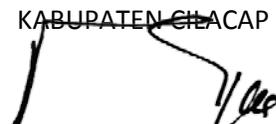

MULYOTO, S.Sos., M.Si.

Pengukuran Kinerja
BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN - BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

No	Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
1	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis	%	5	7.4	148
2	Program Pendidikan Kedinasan	Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajeria	%	4.2	4.2	100

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CILACAP


Drs. HEROE HARJANTO, MM

KEPALA BIDANG
BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

EDY SUPRIYONO, S.Sos., M.M.

Pengukuran Kinerja
SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

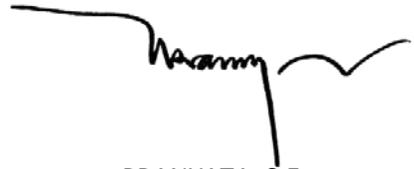
No	Program	Indikator Kinerja Program	Satuan	Target	Realisasi	Prosentase
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Cakupan pelayanan administrasi perkantoran	%	100	100	100
2	Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	Cakupan pelayanan sarana dan prasarana aparatur	%	100	100	100

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN CILACAP


Dr. HEROE HARJANTO, MM

SEKRETARIS


PRANYATA, S.E.

Pengukuran Kinerja Eselon IV
 SUB BIDANG PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN
 BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
 BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 Periode 2013-2017
 Tahun Anggaran 2017

No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan		Realisasi Tahunan		Prosentase (%)	
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik	Keuangan
1	Seleksi Penerimaan Calon Pegawai ASN	Terlaksananya pembekalan monitoring dan Penetapan NIP Capeg ASN : 306 orang	100	400.000.000	97	97.028.299	97	24,26
		Terlaksananya seleksi calon pegawai ASN yang dilaksanakan secara obyektif dan transparan : 0 orang						
2	Penyusunan Formasi CPNS	Terlaksananya penyusunan formasi kebutuhan pegawai Pemkab. Cilacap : 1 dokumen	100	75.000.000	93	72.601.211	93	96,80
		Terlaksananya penyusunan formasi kebutuhan pegawai Pemkab. Cilacap : 200 orang						
3	Seleksi Tenaga Pengamanan Dalam	jumlah peserta yang lolos seleksi petugas ketertiban Kantor Bupati/Wakil Bupati dan Setda Kab. Cilacap : 20 org	100	150.000.000	97	147.458.350	97	98,31

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BIDANG
 PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN
 INFORMASI

KHAMIDUN, S.H.

KEPALA SUB BIDANG
 PENGADAAN DAN PEMBERHENTIAN

BINA MEDIASWATI, S.E., M.P.A.

Pengukuran Kinerja Eselon IV
 SUB BIDANG DATA DAN INFORMASI
 BIDANG PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI
 BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 Periode 2013-2017
 Tahun Anggaran 2017

No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan		Realisasi Tahunan		Prosentase (%)	
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik	Keuangan
1	Penyediaan Informasi Kepegawaian	Terbitnya majalah Media Aparatur : 1500 eksemplar	100	175.000.000	100	151.424.300	100	86,53
		Terbitnya majalah Media Aparatur : 3 edisi						
2	Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah	Aplikasi simpeg Online yang terintegrasi dengan SKPD/unit kerja dalam rangka terlaksananya mekanisme pengelolaan data kepegawaian di Lingkungan Pemkab. Cilacap : 203 unit kerja	100	150.000.000	100	144.933.100	100	96,62

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BIDANG
 PENGADAAN PEMBERHENTIAN DAN
 INFORMASI


KHAMIDUN, S.H.

KEPALA SUB BIDANG
 DATA DAN INFORMASI


SUNARTO, S.Sos.

Pengukuran Kinerja Eselon IV
 SUB BIDANG MUTASI
 BIDANG MUTASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
 BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 Periode 2013-2017
 Tahun Anggaran 2017

No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan		Realisasi Tahunan		Prosentase (%)	
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik	Keuangan
1	Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS	Terselesainya KP periode 1 April dan 1 Oktober 2017 : 2000 orang	100	100.000.000	79	94.058.325	79	94,06

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BIDANG
 MUTASI DAN PENGEMBANGAN KARIR



KASIDI, S.Sos.

KEPALA SUB BIDANG
 MUTASI



RAHMAT HUSODO, S.Sos.

Pengukuran Kinerja Eselon IV
 SUB BIDANG PENGEMBANGAN KARIR
 BIDANG MUTASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
 BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 Periode 2013-2017
 Tahun Anggaran 2017

No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan		Realisasi Tahunan		Prosentase (%)	
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik	Keuangan
1	Penempatan PNS	Terlaksananya sidang baperjakat di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap : 12 kali	100	300.000.000	75	252.615.484	75	84,21

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BIDANG
 MUTASI DAN PENGEMBANGAN KARIR



KASIDI, S.Sos.

KEPALA SUB BIDANG
 PENGEMBANGAN KARIR



Dra. DYAH KUSUMAWARDANI

Pengukuran Kinerja Eselon IV
 SUB BIDANG PEMBINAAN DAN PERLINDUNGAN
 BIDANG PEMBINAAN DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
 BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 Periode 2013-2017
 Tahun Anggaran 2017

No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan		Realisasi Tahunan		Prosentase (%)	
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik	Keuangan
1	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	Terlaksananya pemeriksaan dan penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan : 62 kasus	100	200.000.000	53	93.066.700	53	46,53

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BIDANG
 BIDANG PEMBINAAN DAN KINERJA
 APARATUR SIPIL NEGARA


MULYOTO, S.Sos., M.Si.

KEPALA SUB BIDANG
 PEMBINAAN DAN PERLINDUNGAN


SA'DAENI DOERIL BAWARI, S.Sos.

Pengukuran Kinerja Eselon IV
 SUB BIDANG EVALUASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
 BIDANG PEMBINAAN DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA
 BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 Periode 2013-2017
 Tahun Anggaran 2017

No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan		Realisasi Tahunan		Prosentase (%)	
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik	Keuangan
1	Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)	Terlaksananya pelaporan LHKPN : 115 pejabat	100	100.000.000	150	96.552.000	150	96,55
2	Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi	Terlaksananya pemberian penghargaan PNS yang berprestasi : 129 orang	100	200.000.000	95	178.545.050	95	89,27
		Terlaksananya seleksi pegawai berprestasi di Lingkungan Pemkab. Cilacap : 6 orang						

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BIDANG
 BIDANG PEMBINAAN DAN KINERJA
 APARATUR SIPIL NEGARA


MULYOTO, S.Sos., M.Si.

KEPALA SUB BIDANG
 EVALUASI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

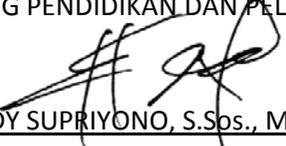

KRISTI MARYUNANI, AKS.

Pengukuran Kinerja Eselon IV
 SUB BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI
 BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 Periode 2013-2017
 Tahun Anggaran 2017

No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan		Realisasi Tahunan		Prosentase (%)	
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik	Keuangan
1	Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	Terpenuhinya pemberian bantuan tugas belajar S2 : 15 orang	100	216.000.000	113	144.000.000	113	66,67
2	Pengiriman Peserta Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	Terlaksananya pengiriman yang ikut diklat teknis dan fungsional : 400 orang	100	1.000.000.000	61.50	958.484.450	61,5	95,85
3	Pendidikan Penjurusan Struktural	Terlaksananya pengiriman pejabat struktural yang mengikuti pendidikan penjurusan struktural : 11 orang	100	500.000.000	100	400.281.411	100	80,06
4	Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah	Terlaksananya ujian dinas dan penyesuaian ijazah : 200 orang	100	120.000.000	76.50	93.299.070	76,5	77,75

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BIDANG
 BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN


EDY SUPRIYONO, S.Sos., M.M.

KEPALA SUB BIDANG
 PENGEMBANGAN KOMPETENSI

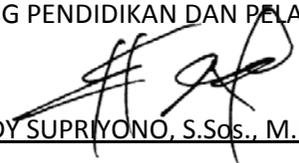

ENDAH SADYORINI RETNO W., S.H.,M.H.

Pengukuran Kinerja Eselon IV
 SUB BIDANG PENYELENGGARAAN DIKLAT
 BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
 BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 Periode 2013-2017
 Tahun Anggaran 2017

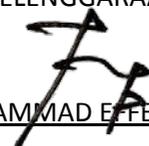
No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan		Realisasi Tahunan		Prosentase (%)	
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik	Keuangan
1	Diklat Pengelolaan Keuangan Desa	Terlaksananya diklat pengelola keuangan desa : 60 orang	100	200.000.000	100	162.873.600	100	81,44
2	Pembekalan PNS menjelang pensiun	Terlaksananya kegiatan pembekalan bagi PNS yang menjelang pensiun : 540 orang	100	600.000.000	100	588.079.740	100	98,01
3	Diklat PIM IV	Terlaksananya diklat kepemimpinan bagi pejabat eselon IV : 30 orang	100	600.000.000	100	590.256.202	100	98,38
4	Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa di Dinas Kesehatan dan UPT Puskesmas	Terlaksananya diklat dan sertifikasi pengadaan barang dan jasa bagi pegawai Dinas Kesehatan dan UPT Puskesmas : 40 orang	100	160.000.000	100	127.384.120	100	79,62

Cilacap, 29 Desember 2017

KEPALA BIDANG
 BIDANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN


EDY SUPRIYONO, S.Sos., M.M.

KEPALA SUB BIDANG
 PENYELENGGARAAN DIKLAT

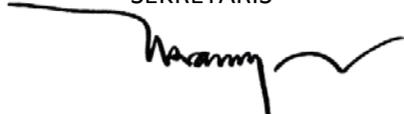

MOHAMMAD EFFENDY, S.Sos

Pengukuran Kinerja Eselon IV
SUBBAGIAN PERENCANAAN
SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan		Realisasi Tahunan		Prosentase (%)	
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik	Keuangan
1	Rapat Koordinasi Kepegawaian	Terlaksananya rapat koordinasi bidang kepegawaian : 230 orang	100	100.000.000	100	92.179.000	100	92,18
2	Monitoring, evaluasi dan pelaporan	Terlaksananya monitoring, evaluasi dan pelaporan kepegawaian : 24 Wil Kec. dan SKPD	100	150.000.000	100	123.343.900	100	82,23

Cilacap, 29 Desember 2017

SEKRETARIS



PRANYATA, S.E.

KEPALA SUB BAGIAN
PERENCANAAN



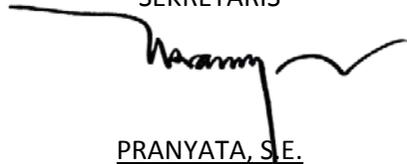
RATNA HARMNINGSIH, S.H.

Pengukuran Kinerja Eselon IV
 SUB BAGIAN KEUANGAN DAN ASET
 SEKRETARIAT
 BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
 Periode 2013-2017
 Tahun Anggaran 2017

No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan		Realisasi Tahunan		Prosentase (%)	
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik	Keuangan
1	Penyediaan jasa administrasi keuangan	Terbayarnya honorarium petugas pengelola keuangan dan honorarium kegiatan lainnya : 12 bulan Terbayarnya honorarium petugas pengelola keuangan dan honorarium kegiatan lainnya : 33 orang	100	373.000.000	100	341.070.000	100	91,44

Cilacap, 29 Desember 2017

SEKRETARIS



PRANYATA, S.E.

KEPALA SUB BAGIAN
 KEUANGAN DAN ASET



YUNITA ESTERIA S., S.STP., M.Si

Pengukuran Kinerja Eselon IV
SUBBAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
SEKRETARIAT
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

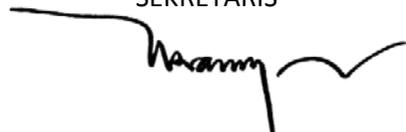
No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan		Realisasi Tahunan		Prosentase (%)	
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik	Keuangan
1	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Terpenuhinya jasa komunikasi selama 1 th : 100 %	100	275.645.000	100	183.339.306	100	66,51
2	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	Terpenuhinya perlengkapan gedung kantor : 8 jenis	100	50.000.000	100	49.850.000	100	99,7
3	Pembenahan arsip in aktif kantor	Terkelolanya arsip inaktif kantor dengan baik sehingga memudahkan penemuan kembali : 800 berkas Terkelolanya arsip inaktif kantor dengan baik sehingga memudahkan penemuan kembali : 6 bulan	100	20.000.000	800	20.000.000	800	100
4	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	Terlaksananya renovasi ruang tunggu kepala, perbaikan pengecatan gedung kantor, perbaikan atap dan talang dan perbaikan kamar mandi : 4 kegiatan Terlaksananya renovasi ruang tunggu kepala, perbaikan pengecatan gedung kantor, perbaikan atap dan talang dan perbaikan kamar mandi : 12 bulan	100	60.000.000	100	59.795.900	100	99,66
5	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Tersedianya surat kabar dan buku peraturan perundang-undangan : 12 bulan Tersedianya surat kabar dan buku peraturan perundang-undangan : 4 jenis surta kabar Tersedianya surat kabar dan buku peraturan perundang-undangan : 33 buku	100	15.000.000	100	14.516.990	100	96,78

No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan		Realisasi Tahunan		Prosentase (%)	
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik	Keuangan
6	Penyediaan makanan dan minuman	Tercukupinya kebutuhan makanan dan minuman rapat, tamu dan harian pegawai : 12 bulan	100	85.000.000	100	81.826.500	100	96,27
7	Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor	Terpeliharanya peralatan dan perlengkapan gedung kantor secara rutin/berkala : 12 bulan	100	25.000.000	100	24.995.500	100	99,98
		Terpeliharanya peralatan dan perlengkapan gedung kantor secara rutin/berkala : 15 jenis						
8	Pengadaan peralatan gedung kantor	Terpenuhinya peralatan gedung kantor : 3 jenis	100	50.000.000	100	49.750.000	100	99,5
9	Penyediaan jasa surat menyurat	Terpenuhinya keperluan surat menyurat kantor : 2 kegiatan	100	25.000.000	100	21.274.000	100	85,1
10	Penyediaan alat tulis kantor	Terpenuhinya kebutuhan alat tulis kantor : 12 bulan	100	70.000.000	100	62.359.100	100	89,08
		Terpenuhinya kebutuhan alat tulis kantor : 94 jenis						
11	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	Terpenuhinya keperluan barang cetakan, penggandaan dan penjilidan : 3 kegiatan	100	60.000.000	100	28.574.100	100	47,62
12	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Terpenuhinya peralatan listrik dan penerangan kantor : 23 jenis	100	20.000.000	100	19.979.500	100	99,9
		Terpenuhinya peralatan listrik dan penerangan kantor : 12 bulan						
13	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Terlaksananya pemeliharaan kendaraan dinas/operasional : 4 sepeda motor	100	200.000.000	100	195.191.050	100	97,6
		Terlaksananya pemeliharaan kendaraan dinas/operasional : 6 mobil						
		Terlaksananya pemeliharaan kendaraan dinas/operasional : 12 bulan						
14	Penyediaan peralatan rumah tangga	Tersedianya peralatan kebersihan dan bahan pembersih kantor : 36 jenis	100	25.000.000	100	23.683.200	100	94,73
		Tersedianya peralatan kebersihan dan bahan pembersih kantor : 12 bulan						

No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan		Realisasi Tahunan		Prosentase (%)	
			Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik (%)	Keuangan (Rp)	Fisik	Keuangan
15	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	Terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah : 2 kegiatan	100	400.000.000	100	394.078.431	100	98,52
		Terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah : 12 bulan						

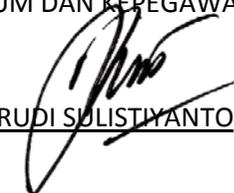
Cilacap, 29 Desember 2017

SEKRETARIS



PRANYATA, S.E.

KEPALA SUB BAGIAN
UMUM DAN KEPEGAWAIAN



RUDI SULISTIYANTO

Cascading
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun 2017

No	Tujuan					Sasaran					Program		Kegiatan		Anggaran	
1	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat					Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian					Program Pelayanan Administrasi Perkantoran		Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor			
	Indikator Tujuan	Formula	Satuan	Target		Indikator Sasaran	Target				Indikator Kinerja Program	Target	Indikator Kinerja Kegiatan	Target		
				2013	2017		2013	2014	2015	2016	2017	Cakupan pelayanan administrasi perkantoran (persentase)	100	Terpenuhinya peralatan listrik dan penerangan kantor (bulan)	12	
	Indeks Kepuasan Pegawai	Hasil survei kepuasan pegawai terhadap pelayanan di BKPPD pada tahun n	point	0	81.75	Nilai Survei Kepuasan Pegawai	80.9	81	81.25	81.5	81.75			Terpenuhinya peralatan listrik dan penerangan kantor (jenis)	23	20,000,000
						Persentase kenaikan pangkat pegawai tepat waktu	100	100	100	100	100			Penyediaan makanan dan minuman		
						Persentase pensiun pegawai tepat waktu	100	100	100	100	100			Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
														Tercukupinya kebutuhan makanan dan minuman rapat, tamu dan harian pegawai (bulan)	12	85,000,000
														Pembenahan arsip in aktif kantor		
														Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
														Terkelolanya arsip inaktif kantor dengan baik sehingga memudahkan penemuan kembali (berkas)	800	
														Terkelolanya arsip inaktif kantor dengan baik sehingga memudahkan penemuan kembali (bulan)	6	20,000,000
														Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan		
														Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
														Tersedianya surat kabar dan buku peraturan perundang-undangan (buku)	33	
														Tersedianya surat kabar dan buku peraturan perundang-undangan (bulan)	12	
														Tersedianya surat kabar dan buku peraturan perundang-undangan (jenis surta kabar)	4	15,000,000
														Penyediaan jasa surat menyurat		
														Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
														Terpenuhinya keperluan surat menyurat kantor (kegiatan)	2	25,000,000
														Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik		
														Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
														Terpenuhinya jasa komunikasi selama 1 th (%)	100	275,645,000
														Penyediaan barang cetakan dan penggandaan		
														Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
														Terpenuhinya keperluan barang cetakan, penggandaan dan penjilidan (kegiatan)	3	60,000,000
														Penyediaan alat tulis kantor		
														Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
														Terpenuhinya kebutuhan alat tulis kantor (bulan)	12	

No	Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Anggaran	
				Terpenuhinya kebutuhan alat tulis kantor (jenis)	94	70,000,000
				Penyediaan jasa administrasi keuangan		
				Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
				Terbayarnya honorarium petugas pengelola keuangan dan honorarium kegiatan lainnya (bulan)	12	
				Terbayarnya honorarium petugas pengelola keuangan dan honorarium kegiatan lainnya (orang)	33	355,050,000
				Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah		
				Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
				Terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah (bulan)	12	
				Terlaksananya rapat-rapat koordinasi dan konsultasi keluar daerah (kegiatan)	2	400,000,000
				Penyediaan peralatan rumah tangga		
				Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
				Tersedianya peralatan kebersihan dan bahan pembersih kantor (bulan)	12	
				Tersedianya peralatan kebersihan dan bahan pembersih kantor (jenis)	36	25,000,000
			Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional		
				Indikator Kinerja Program	Target	
				Cakupan pelyanan sarana dan prasarana aparatur (persentase)	100	
				Terlaksananya pemeliharaan kendaraan dinas/operasional (bulan)	12	
				Terlaksananya pemeliharaan kendaraan dinas/operasional (mobil)	6	
				Terlaksananya pemeliharaan kendaraan dinas/operasional (sepeda motor)	4	200,000,000
				Pengadaan peralatan gedung kantor		
				Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
				Terpenuhinya peralatan gedung kantor (jenis)	3	50,000,000
				Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor		
				Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
				Terlaksananya renovasi ruang tunggu kepala, perbaikan pengecatan gedung kantor, perbaikan atap dan talang dan perbaikan kamar mandi (bulan)	12	
				Terlaksananya renovasi ruang tunggu kepala, perbaikan pengecatan gedung kantor, perbaikan atap dan talang dan perbaikan kamar mandi (kegiatan)	4	60,000,000
				Pengadaan perlengkapan gedung kantor		
				Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
				Terpenuhinya perlengkapan gedung kantor (jenis)	8	50,000,000
				Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor		
				Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
				Terpeliharanya peralatan dan perlengkapan gedung kantor secara rutin/berkala (bulan)	12	
				Terpeliharanya peralatan dan perlengkapan gedung kantor secara rutin/berkala (jenis)	15	25,000,000
			Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Penyediaan Informasi Kepegawaian		

No	Tujuan	Sasaran	Program		Kegiatan		Anggaran
			Indikator Kinerja Program	Target	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
			Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis (%)	5	Terbitnya majalah Media Aparatur (edisi)	3	175,000,000
			Prosentase penyediaan informasi kepegawaian (%)	100	Terbitnya majalah Media Aparatur (eksemplar)	1500	
			Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur		Seleksi Tenaga Pengamanan Dalam		
			Indikator Kinerja Program	Target	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
			Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan (%)	100	Telaksananya seleksi Petugas Ketertiban Lingkungan Kantor Bupati/Wakil Bupati dan Setda Kab. Cilacap (orang)	130	150,000,000
			Persentase realisasi KP tepat waktu (%)	100	jumlah peserta yang lolos seleksi petugas ketertiban Kantor Bupati/Wakil Bupati dan Setda Kab. Cilacap (org)	20	
			Prosentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu (%)	100	Rapat Koordinasi Kepegawaian		
			Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi (%)	100	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
			Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN (%)	80	Terlaksananya rapat koordinasi bidang kepegawaian (orang)	230	100,000,000
			Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur		Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas		
					Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
					Terpenuhinya pemberian bantuan tugas belajar S2 (orang)	15	216,000,000
					Monitoring, evaluasi dan pelaporan		
					Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
					Terlaksananya monitoring, evaluasi dan pelaporan kepegawaian (Wil Kec. dan SKPD)	24	150,000,000
			Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur		Pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi		
					Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
					Terlaksananya pemberian penghargaan PNS yang berprestasi (orang)	129	200,000,000
					Terlaksananya seleksi pegawai berprestasi di Lingkungan Pemkab. Cilacap (orang)	6	
			Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur		Penyelenggaraan Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah		
					Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
					Terlaksananya ujian dinas dan penyesuaian ijazah (orang)	200	120,000,000
			Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur		Penataan sistem administrasi kenaikan pangkat otomatis PNS		
			Indikator Kinerja Program	Target	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	
			Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan (%)	100	Terselesaikannya KP periode 1 April dan 1 Oktober 2017 (orang)	2000	100,000,000
			Persentase realisasi KP tepat waktu (%)	100			
			Prosentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu (%)	100			
			Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi (%)	100			
			Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN (%)	80			
			Program Fasilitasi Pindah/Purna Tugas PNS		Pembekalan PNS menjelang pensiun		
			Indikator Kinerja Program	Target	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	

No	Tujuan	Sasaran	Program	Kegiatan	Anggaran	
			Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN (%)	80	284,250,000	
			Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	Penyusunan Formasi CPNS		
			Indikator Kinerja Program	Target	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
			Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan (%)	100	Terlaksananya penyusunan formasi kebutuhan pegawai Pemkab. Cilacap (dokumen)	1
			Persentase realisasi KP tepat waktu (%)	100	Terlaksananya penyusunan formasi kebutuhan pegawai Pemkab. Cilacap (orang)	200
			Prosentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu (%)	100		
			Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi (%)	100		
			Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN (%)	80		75,000,000
			Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	Seleksi Penerimaan Calon Pegawai ASN		
			Indikator Kinerja Program	Target	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
			Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan (%)	100	Terlaksananya pembekalan, monitoring dan Penetapan NIP Capeg ASN (orang)	306
			Persentase realisasi KP tepat waktu (%)	100	Terlaksananya seleksi calon pegawai ASN yang dilaksanakan secara obyektif dan transparan (orang)	0
			Prosentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu (%)	100		
			Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi (%)	100		
			Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN (%)	80		169,173,000
4	Meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai ASN	Terwujudnya pegawai ASN yang mempunyai tingkat kedisiplinan dan kinerja yang tinggi	Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS		
			Indikator Kinerja Program	Target	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
			Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan (%)	100	Terlaksananya pemeriksaan dan penyelesaian kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan (kasus)	62
			Persentase realisasi KP tepat waktu (%)	100		
			Prosentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu (%)	100		
			Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi (%)	100		
			Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN (%)	80		200,000,000
			Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur	Pengelolaan Laporan Harta Kekayaan Pejabat Negara (LHKPN)		
			Indikator Kinerja Program	Target	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
			Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan (%)	100	Terlaksananya pelaporan LHKPN (pejabat)	115
			Persentase realisasi KP tepat waktu (%)	100		
			Prosentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu (%)	100		

No	Tujuan					Sasaran					Program		Kegiatan		Anggaran	
											Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi (%)	100			100,000,000	
											Persentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN (%)	80				
5	Meningkatkan sistem informasi manajemen kepegawaian yang terintegrasi					Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat					Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur		Pembangunan/pengembangan sistem informasi kepegawaian daerah		150,000,000	
											Indikator Kinerja Program	Target	Indikator Kinerja Kegiatan	Target		
	Indikator Tujuan	Formula	Satuan	2013	2017	Indikator Sasaran	2013	2014	2015	2016	2017					
	Prosentase data pegawai yang uptodate	jumlah data pegawai yang terupdate dibagi jumlah data pegawai x 100%	%	0	100	Prosentase data pegawai yang uptodate	100	100	100	100	100	Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan (%)	100	Aplikasi simpeg Online yang terintegrasi dengan SKPD/unit kerja dalam rangka terlaksananya mekanisme pengelolaan data kepegawaian di Lingkungan Pemkab. Cilacap (unit kerja)		203
											Persentase realisasi KP tepat waktu (%)		100			
											Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu (%)		100			
											Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi (%)		100			
											Persentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN (%)		80			

