

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 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 sosialisai 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:

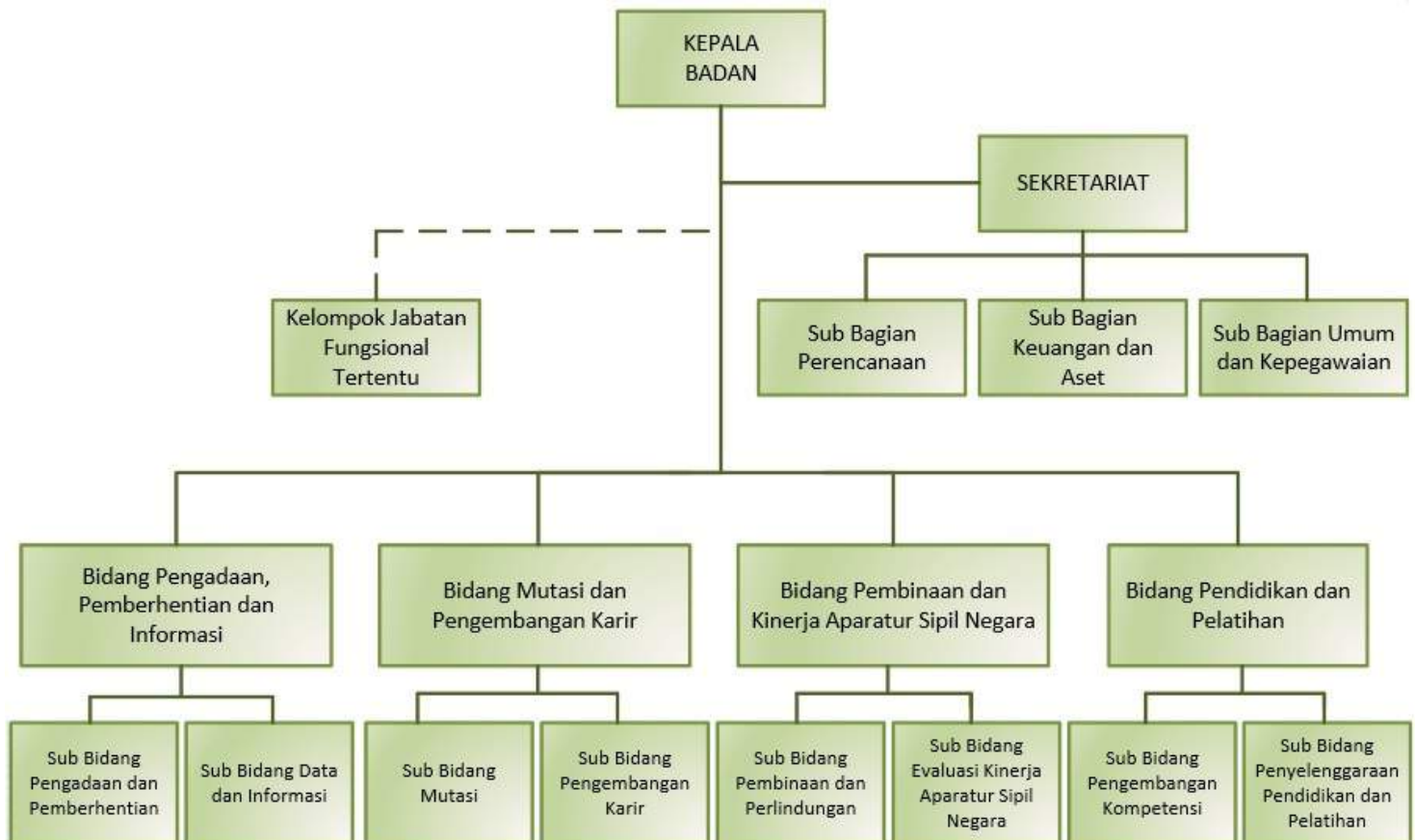
- a. perumusan kebijakan teknis di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi, mutasi dan pengembangan karir, pembinaan dan kinerja Aparatur Sipil Negara dan pendidikan dan pelatihan ;
- b. pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi, mutasi dan pengembangan karir,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



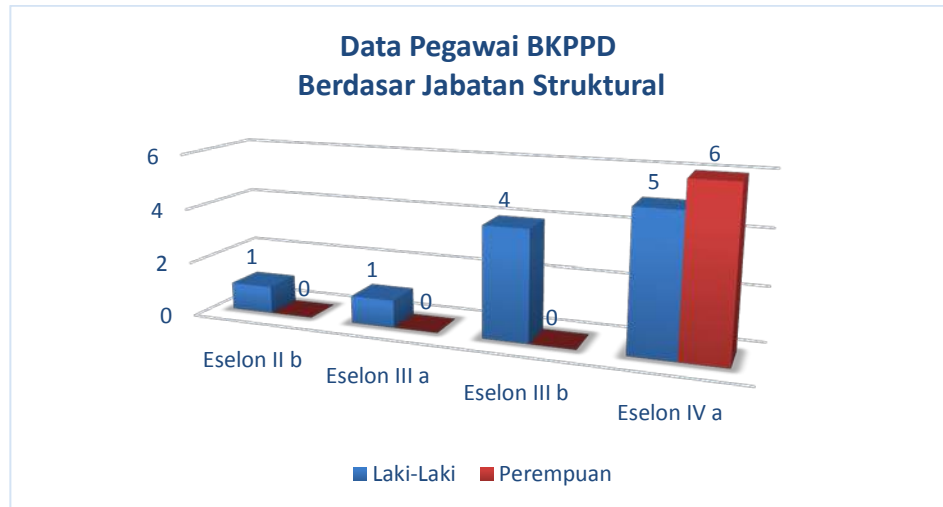
Bagan 1 Struktur Organisasi BKPPD Kabupaten Cilacap

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

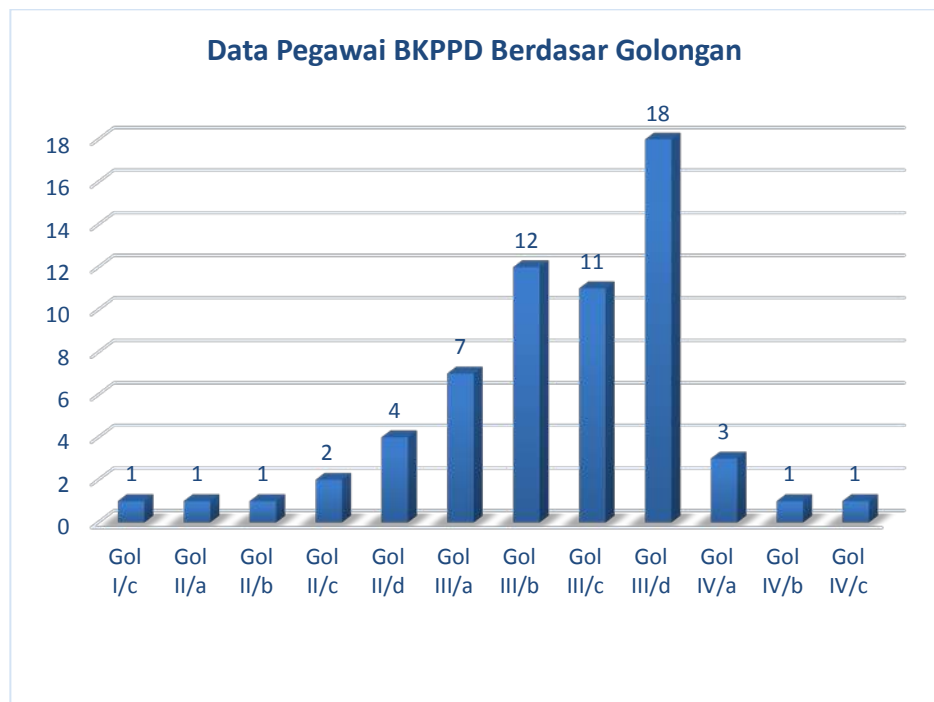
Pejabat struktural di BKPPD Kabupaten Cilacap tahun 2017 sebanyak 17 orang dengan rincian sebagaimana grafik 1.



Grafik 1 Data Pegawai BKPPD Berdasar Jabatan

2. Data pegawai berdasarkan golongan

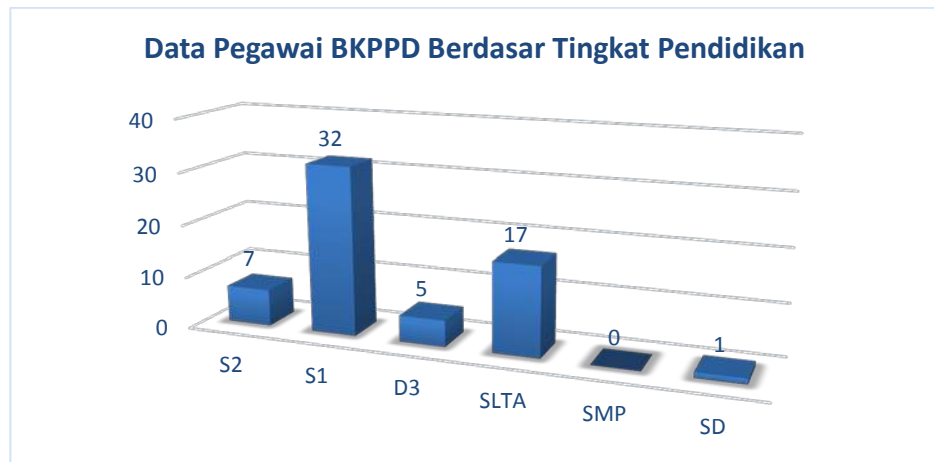
Berdasarkan golongan, sebagian besar pegawai di BKPPD Kabupaten Cilacap tahun 2017 adalah golongan III yaitu sebanyak 48 orang. Adapun rincian pegawai BKPPD berdasarkan golongan dapat dilihat sebagaimana grafik 2.



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 |
| | | | Persentase 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 | $82,5 \left(\frac{(1 \times 95) + (1 \times 70)}{2} \right)$ | Tinggi | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 5 | Tersedianya data dan informasi kepegawaian yang akurat | 1 | $95 \left(\frac{1 \times 95}{1} \right)$ | 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 (%) |
| | | | | Target | Realisasi | % | | |
| 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.

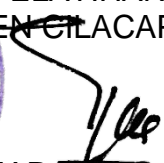
Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

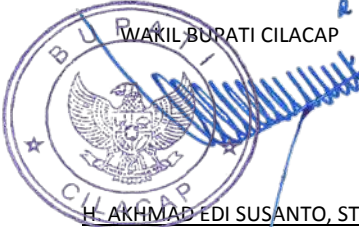
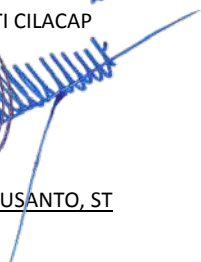
- Kebijakan
1. Kebijakan Umum: Diarahkan pada pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka implementasi manajemen kepegawaian yang berorientasi pada penciptaan sumber daya aparatur Pemerintah Kabupaten Cilacap yang bertanggung jawab profesional, sejahtera dan beretika
 2. Kebijakan Pemantapan Kelembagaan 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 | | | | 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

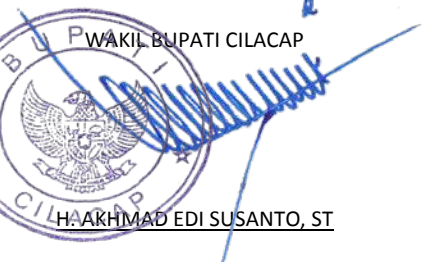



 WAKIL BUPATI CILACAP

 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

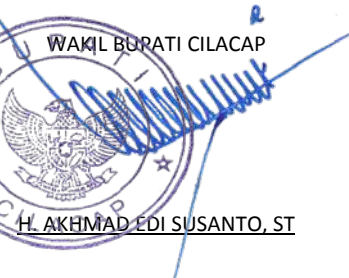
| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Satuan | Target | Program | Anggaran |
|----|--|---|--------|--------|--|---------------|
| 1 | Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian | Nilai Survei Kepuasan Pegawai | Nilai | 81,75 | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | 1.368.645.000 |
| | | | | | 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 |
| 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

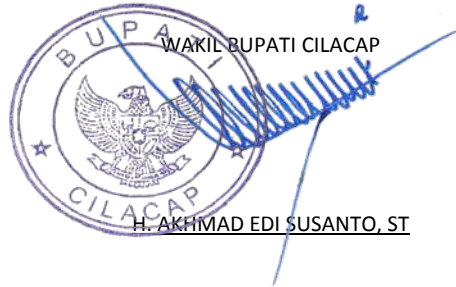
Rencana Aksi Anggaran Pendukung Sasaran
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

| 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 | | |
| 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 |

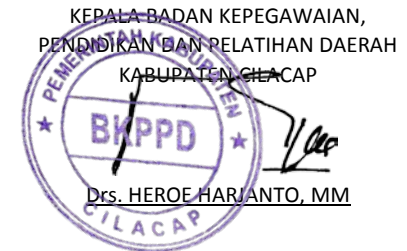
Cilacap, 13 Januari 2017



WAKIL BUPATI CILACAP

H. AKHMAD EDI SUSANTO, ST

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
 PENDIDIKAN DAN RELATIHAN DAERAH
 KABUPATEN CILACAP



Drs. HEROE HARIANTO, MM

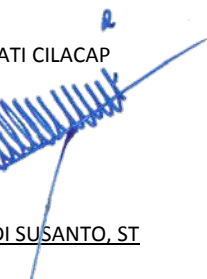
Rencana Aksi Capaian Perjanjian Kinerja
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
Periode 2013-2017
Tahun Anggaran 2017

| 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

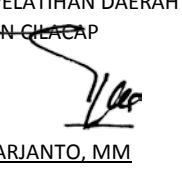
Cilacap, 13 Januari 2017

 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

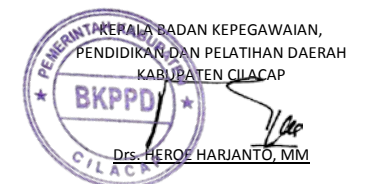
[Handwritten Signature]
Drs. HEROE HARJANTO, MM

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



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 Fasilitasi 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

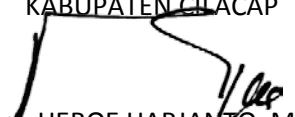

KHAMIDUN, S.H.

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

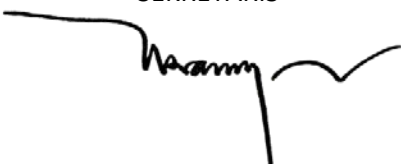
| No | Program | Indikator Kinerja Program | Satuan | Target | Realisasi | Prosentase |
|----|---|---|--------|--------|-----------|------------|
| 1 | Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | Cakupan pelayanan administrasi perkantoran | % | 100 | 100 | 100 |
| 2 | Program Peningkatan Sarana Dan 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

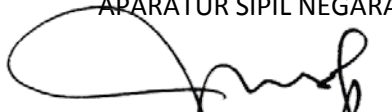

SA'DAENI DOERIL BAWARI, S.Sos.

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

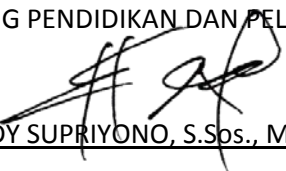

KRISTI MARYUNANI, AKS.

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

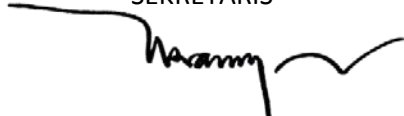

MOHAMMAD EFFENDY, S.Sos

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



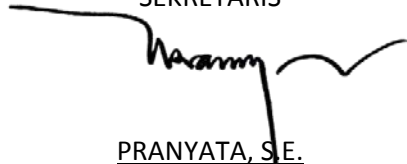
RATNA HARMNINGSIH, S.H.

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

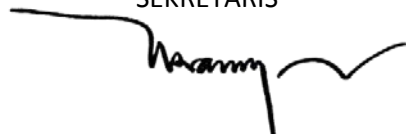
| No | Kegiatan | Indikator Kinerja (Kegiatan) | Target Tahunan | | Realisasi Tahunan | | Prosentase (%) | |
|----|--|--|----------------|---------------|-------------------|---------------|----------------|----------|
| | | | Fisik (%) | Keuangan (Rp) | Fisik (%) | Keuangan (Rp) | Fisik | Keuangan |
| 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 | | | | | | |

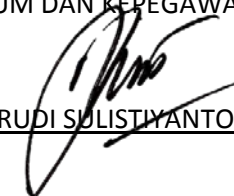
Cilacap, 29 Desember 2017

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 |
| | | | Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur | | 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 |
|----|--|--|--------|--------|------|---|--------|------|------|------|---|---|---|---|-------------|
| | | | | | | | | | | | Persentase pensiun pegawai tepat waktu (persentase) | 100 | Terlaksananya kegiatan pembekalan bagi PNS yang menjelang pensiun (orang) | 540 | 600,000,000 |
| 2 | Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah | | | | | Meningkatnya kinerja dan pelayanan Perangkat Daerah | | | | | | | | | |
| | Indikator Tujuan | Formula | Satuan | Target | | Indikator Sasaran | Target | | | | | | | | |
| | | | | 2013 | 2017 | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | | | | |
| | Nilai Akip | Nilai hasil evaluasi AKIP pada tahun n-1 | nilai | 0 | 65 | Prosentase temuan yang ditindaklanjuti | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | | | | |
| | | | | | | Nilai Akip BKPPD | 0 | 0 | 0 | 60 | 65 | | | | |
| 3 | Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN | | | | | Terwujudnya pegawai ASN yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai tugas dan fungsi | | | | | Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur | | Diklat PIM IV | | |
| | Indikator Tujuan | Formula | Satuan | Target | | Indikator Sasaran | Target | | | | | Indikator Kinerja Program | Target | Indikator Kinerja Kegiatan | Target |
| | | | | 2013 | 2017 | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | | | | |
| | Persentase jabatan yang ditempati sesuai dengan kompetensi | jumlah jabatan struktural yang terisi sesuai dengan kompetensi dibagi jumlah jabatan yang ada x 100% | % | 0 | 100 | Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan (%) | 100 | Terlaksananya diklat kepemimpinan bagi pejabat eselon IV (orang) | 30 |
| | Persentase terpenuhinya kebutuhan pegawai dengan alokasi formasi Calon ASN sesuai dengan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja | Jumlah formasi Calon ASN yang terisi dibagi jumlah kebutuhan x 100% | % | 0 | 15 | Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | Persentase realisasi KP tepat waktu (%) | 100 | | |
| | | | | | | Indeks Profesional Pegawai (Struktural) | 0 | 0 | 0 | 0 | 86 | Prosentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu (%) | 100 | | |
| | | | | | | Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Persentase jabatan yang terisi sesuai dengan kompetensi (%) | 100 | | |
| | | | | | | Persentase data penyusunan kebutuhan pegawai yang valid dan tepat waktu | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | Persentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN (%) | 80 | | 600,000,000 |
| | | | | | | Persentase alokasi Formasi Calon ASN sesuai dengan usulan formasi | 100 | 100 | 0 | 100 | 100 | Program Pendidikan Kedinasan | | Pendidikan Penjurangan Struktural | |
| | | | | | | | | | | | | Indikator Kinerja Program | Target | Indikator Kinerja Kegiatan | Target |
| | | | | | | | | | | | | Persentase pegawai struktural yang memiliki sertifikat peningkatan kompetensi/kompetensi manajerial (%) | 4.2 | Terlaksananya pengiriman pejabat struktural yang mengikuti pendidikan penjurangan struktural (orang) | 11 |
| | | | | | | | | | | | | Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur | | Sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa di Dinas Kesehatan dan UPT Puskesmas | |
| | | | | | | | | | | | | Indikator Kinerja Program | Target | Indikator Kinerja Kegiatan | Target |
| | | | | | | | | | | | | Persentase pegawai yang memiliki sertifikat teknis (%) | 5 | Terlaksananya diklat dan sertifikasi pengadaan barang dan jasa bagi pegawai Dinas Kesehatan dan UPT Puskesmas (orang) | 40 |
| | | | | | | | | | | | | Persentase penyediaan informasi kepegawaian (%) | 100 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | Diklat Pengelolaan Keuangan Desa | |
| | | | | | | | | | | | | | | Indikator Kinerja Kegiatan | Target |
| | | | | | | | | | | | | | | Terlaksananya diklat pengelola keuangan desa (orang) | 60 |
| | | | | | | | | | | | | | | Pengiriman Peserta Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) | |
| | | | | | | | | | | | | | | Indikator Kinerja Kegiatan | Target |
| | | | | | | | | | | | | | | Terlaksananya pengiriman yang ikut diklat teknis dan fungsional (orang) | 400 |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | Program Pembinaan Dan Pengembangan Aparatur | |
| | | | | | | | | | | | | | | Indikator Kinerja Program | Target |
| | | | | | | | | | | | | | | Indikator Kinerja Kegiatan | Target |
| | | | | | | | | | | | | | | Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan (%) | 100 |
| | | | | | | | | | | | | | | 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 |

| No | Tujuan | | | | | Sasaran | | | | | Program | | Kegiatan | | Anggaran | | |
|----|--|--|--------|------|------|---|------|------|------|---|---|--|---|---|-------------|---|-----|
| | Indikator Tujuan | Formula | Satuan | 2013 | 2017 | Indikator Sasaran | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Indikator Kinerja Program | Target | Indikator Kinerja Kegiatan | | Target | |
| | | | | | | | | | | | 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 Tujuan | Formula | Satuan | 2013 | 2017 | Indikator Sasaran | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Indikator Kinerja Program | Target | Indikator Kinerja Kegiatan | Target | | |
| | Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan | jumlah kasus pelanggaran yang terselesaikan dibagi jumlah kasus pelanggaran x 100% | % | 0 | 100 | Persentase pelanggaran disiplin pegawai ASN yang terselesaikan | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 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 | | |
| | | | | | | Prosentase kepatuhan laporan pejabat penyelenggara negara wajib LHKPN | | | | | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 | Persentase 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 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 | | | 200,000,000 | |

| 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 Tujuan | Formula | Satuan | Target | | Indikator Sasaran | Target | | | | Indikator Kinerja Program | Target | Indikator Kinerja Kegiatan | Target | | |
| | | | | 2013 | 2017 | | 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 | | | |

