

RENCANA AKSI

SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

TAHUN 2022

(RENAKSI SKPD)



DISUSUN OLEH:

**BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH**

TAHUN 2022

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia didalam sebuah organisasi sangat berperan penting dan diperlukan keberadaannya. Organisasi dikelola oleh manusia, hal ini berkaitan dengan fungsi pengorganisasian, pelaksanaan tugas-tugas yang telah direncanakan yang hanya mampu dilakukan oleh manusia . Sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan maksimal apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi kriteria-kriteria organisasi .

Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetap juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelegence , creativity dan imagination. Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang menjalankannya. Pengetahuan, profesionalitas, semangat motivasi yang tinggi dan mampu berfikir kreatif diperlukan agar terciptanya inovasi-inovasi yang baik sehingga menghasilkan produk kualitas yang efektif dan efesien serta mampu berdaya saing didalam kompetisi .

Secara umum sumber daya manusia didalam sebuah organisasi memiliki fungsi sebagai berikut :

- a) Sebagai pelaksana pencapaian sasaran/goal/target yang diinginkan sebuah organisasi
- b) Sebagai sumber daya yang meningkatkan efesiensi operasional dengan mengambil bagian dalam proses-proses kinerja
- c) Sebagai sumber daya yang mengurus kebutuhan organisasi dan mengelolanya dengan komitmen meraih keuntungan ataupun manfaat sebaik mungkin
- d) Sebagai sumber daya yang menciptakan perubahan-perubahan dengan berpartisipasi dalam pemikiran-pemikiran kreatif, inovatif dan professional

I.2. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Badan Kepegawaian Pendidikan Dan pelatihan Kabupaten Lombok Tengah sebagai salah satu lembaga teknis di Kabupaten Lombok Tengah yang memiliki kewenangan dalam bidang kepegawaian Pendidikan dan pelatihan, secara simultan terus berupaya untuk mewujudkan aspirasi masyarakat. Kegiatan – kegiatan selama ini lebih diarahkan pada proses

penataan administrasi kepegawaian serta proses penataan dan pengembangan kualitas pegawai guna mewujudkan aparatur daerah yang professional dalam menunjang terselenggaranya pembangunan dan pemerintahan yang baik (good governance) serta terselenggaranya pelayanan prima.

Secara umum pengertian pelayanan administrasi kepegawaian adalah menyediakan segala apa yang diperlukan oleh pegawai termasuk pengurusan, pengaturan dan atau manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dan beberapa pihak yang berkepentingan dalam birokrasi pemerintah. pelayanan kepegawaian adalah segala bentuk penyelenggaraan pelayanan kepegawaian secara maksimal yang diberikan pengelola kepegawaian dengan segala kemampuannya dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan untuk mewujudkan pelayanan prima (*excellent service*) kepada masyarakat pengguna. Pelayanan Kepegawaian antara lain terdiri dari

- Pelayanan Kenaikan Pangkat
- Pelayanan pemensiunan Pegawai
- Pelayanan Mutasi Pegawai
- Pelayanan Informasi kepegawaian
- Pelayanan Rekrutmen CPNS
- Pelayanan SK PNS
- Pelayanan Administrasi Jabatan Fungsional
- Pelayanan Karpeg, Karis/Karsu
- Pelayanan Penghargaan Pegawai (Satyalancana)
- pelayanan disiplin pegawai
- Pendidikan dan Pelatihan PNS
- Perlindungan dan Cuti PNS

Berdasarkan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 86 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi badan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan kabupaten lombok tengah dijelaskan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan, Terdiri Dari:

A. Kepala Badan.

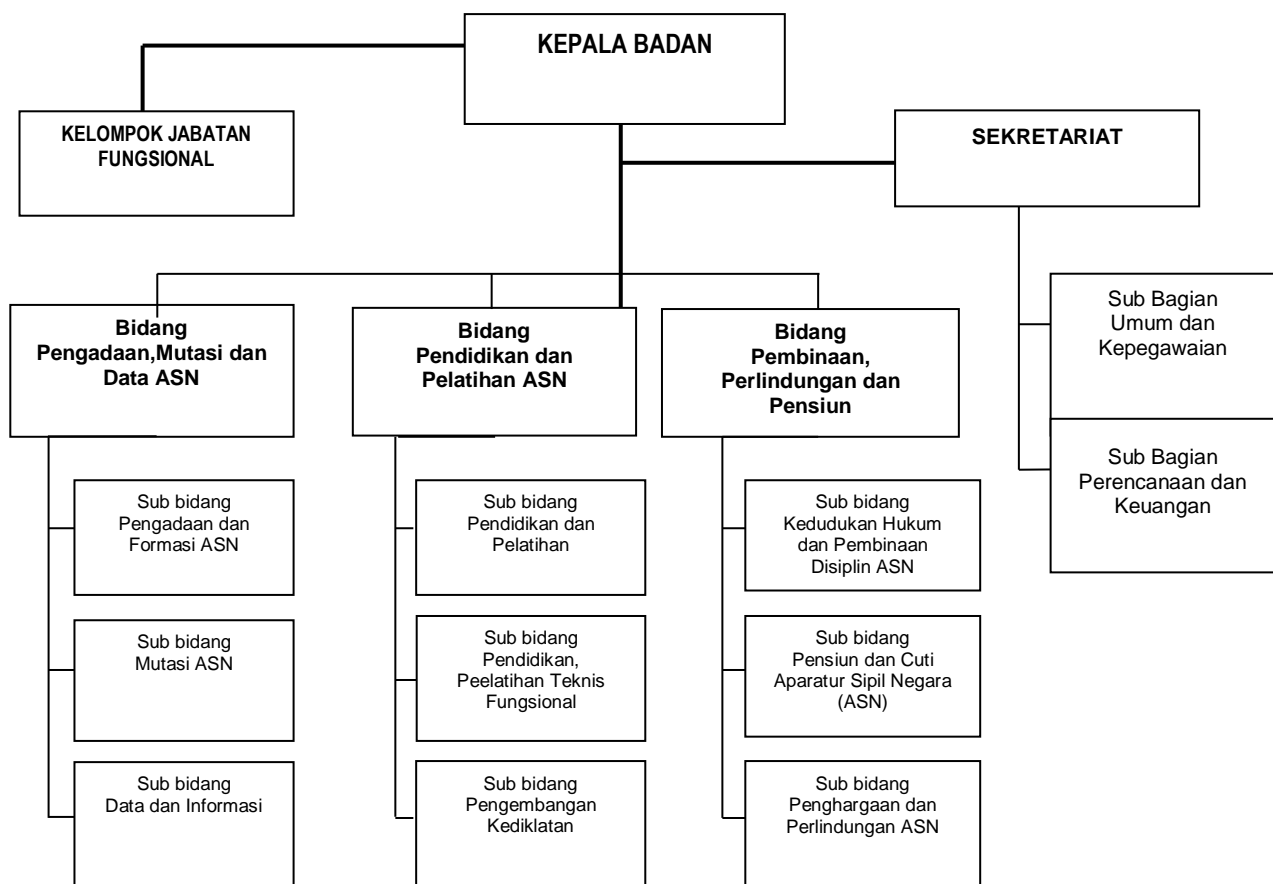
B. Sekretariat, dipimpin oleh Sekretaris terdiri dari:

- 1 Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 2 Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

C. Unsur Pelaksana adalah Bidang, terdiri dari:

- 1 Bidang Pengadaan, Mutasi dan Data ASN membawahi :
 - a. Sub Bidang Pengadaan dan Formasi ASN
 - b. Sub Bidang Mutasi ASN
 - c. Sub Bidang Data dan Informasi
- 2 Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN membawahi :
 - a. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan
 - b. Sub Bidang Pendidikan, Pelatihan Teknis Fungsional
 - c. Sub Bidang Pengembangan Kediklatan
- 3 Bidang Pembinaan, Perlindungan dan Pensiun membawahi :
 - a. Sub Bidang Kedudukan Hukum dan Pembinaan Disiplin ASN
 - b. Sub Bidang Pensiun dan Cuti ASN
 - c. Sub Bidang Penghargaan dan Perlindungan ASN
- 4 Kelompok Jabatan Fungsional

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**



BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

II.1. RENCANA STRATEGIS

Perangkat Daerah merupakan unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang dalam upaya mencapai keberhasilannya perlu didukung dengan perencanaan yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Pendekatan yang dilakukan adalah melalui perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan dan kegiatan mendasar yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku bahwa setiap Perangkat Daerah perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) PD sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah. Renstra PD disusun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah serta berpedoman pada RPJMD dan bersifat indikatif.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Lombok Tengah sebagai salah satu Perangkat Daerah di Kabupaten Lombok Tengah berkewajiban menyusun Rencana Strategis (Renstra). Rencana strategis dimaksud disusun sebagai langkah awal untuk melaksanakan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah, yang dalam penyusunannya dilakukan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal dengan memperhitungkan kekuatan (*strenghts*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan tantangan (*threats*). Analisa lingkungan internal digunakan untuk menyusun peta masalah yang selama ini berkembang dan belum dapat terpecahkan, sedangkan analisa lingkungan eksternal adalah upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di luar organisasi.

Rencana strategis dimaksudkan untuk mengembangkan strategi secara efektif dan efisien demi terciptanya landasan bagi pengambilan keputusan dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Rencana strategis memuat visi, misi, tujuan, Sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dan berpedoman kepada RPJMD, serta bersifat indikatif. Rencana strategis juga

merupakan dokumen publik yang memberikan gambaran wujud pelayanan yang dapat diberikan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan hingga 5 (lima) tahun mendatang.

Penataan Kepegawaian di Kabupaten Lombok Tengah tidak terlepas dari kerangka kebijakan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lombok Tengah. Selain itu pula penataan kepegawaian di Kabupaten Lombok Tengah harus memiliki sinergitas dengan kebijakan, program dan kegiatan dari Pemerintah. Selanjutnya dengan telah dirumuskannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021-2026, dengan visi adalah **“Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang Beriman, Sejahtera, Bermutu dan Berbudaya”** Berdasarkan Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah, masuk pada misi ketiga yaitu **“Pelayanan Umum Pemerintahan yang Mudah, Cepat dan Bersih”**. dimana misi ini menekankan peningkatan kualitas perencanaan dan monitoring evaluasi pembangunan daerah, kualitas penatausahaan keuangan daerah, kualitas pengawasan aparatur yang diharapkan dapat mendorong terwujudnya aparatur yang professional, tersedianya sarana prasarana pelayanan public yang memadai, terselamatkannya dokumen/arsip daerah, meningkatnya perencanaan pembangunan, pengelolaan data dan koordinasi pembangunan daerah serta terwujudnya tata kelola keuangan dan barang milik daerah (*asset*) yang baik dan terwujudnya pengawasan yang profesional.

II.2 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah OPD

1) Tujuan

Tujuan adalah pernyataan-pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi, memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis daerah yang dihadapi. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan yang memiliki Tugas Pokok menyelenggarakan Pemerintahan di bidang pengurusan kepegawaian di Kabupaten Lombok Tengah, sesuai dengan ruang lingkup manajemen kepegawaian daerah yaitu manajemen sumberdaya aparatur.

Berdasarkan visi dan misi Pembangunan Kabupaten Lombok Tengah, maka tujuan SKPD Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah sesuai dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021 – 2026 adalah :

”Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang profesional, Berintegritas dan Berkinerja tinggi”

profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:897), profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang ahli di bidangnya, atau profesional.

Integritas merupakan gambaran diri anda dalam suatu organisasi yang terlihat dari perilaku dan tindakan sehari-hari. Integritas menunjukkan konsistensi antara ucapan dan keyakinan yang tercermin dalam perbuatan sehari-hari.

Pengertian integritas dalam nilai-nilai kinerja adalah berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Integritas diawali dengan berpikir bukan berkata. Berpikir melahirkan pengetahuan, pemahaman, nilai, keyakinan dan prinsip.

Kinerja adalah prestasi kerja seseorang. Kinerja seseorang dikatakan baik atau tinggi jika dia dapat melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Organisasi berkinerja tinggi adalah organisasi yang mampu mengkreasi pengetahuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang dilayaninya. Pengetahuan yang dihasilkan adalah pengetahuan yang bersifat kontekstual karena khusus dikreasi untuk kepentingan masyarakat tersebut. Pengetahuan tersebut tidak bersifat umum, tidak universal. Dengan demikian, maka pengetahuan tersebut memiliki keunggulan kompetitif. Hasil keunggulan kompetitif tersebut dapat berupa inovasi yang menghasilkan public value. Inovasi tersebut memberikan manfaat besar bagi masyarakat yang dilayani oleh organisasi tersebut.

2). Sasaran

Sasaran adalah hasil yang diharapkan dari suatu tujuan yang diformulasikan secara terukur, spesifik, mudah dicapai, rasional, untuk dapat dilaksanakan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan. Sesuai dengan RPJMD Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021-2026, maka ditetapkan Sasaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut :

- a) Terwujudnya ASN yang berkompeten ;
- b) Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan;

Pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2021–2026 dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL TUJUAN DAN SASARAN RENCANA STRATEGIS TAHUN 2021-2026

o.	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran
1	-2	-3	-4
	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi		Indeks Profesionalitas ASN
		Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata profesionalisme ASN dimensi kompetensi
		Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata profesionalisme ASN dimensi kinerja
			Rata-rata profesionalisme ASN dimensi Disiplin
			Rata-rata profesionalisme ASN dimensi kualifikasi

Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN, yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

2.1.3 Strategi dan Kebijakan

Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif mengenai bagaimana Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah mencapai tujuan dan sasaran Renstra dengan efektif dan efisien. Selain melakukan perencanaan komprehensif, perencanaan strategis juga dapat digunakan untuk melakukan transformasi, reformasi dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategis tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memperbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi maka dapat

disusun strategi dan kebijakan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan sebagai berikut:

1) Strategi

Strategi diperlukan untuk memperjelas arah dan tujuan pengembangan dan peningkatan kinerja BKPP. Dalam mengemban tugas dan kewenangannya, BKPP harus memiliki acuan langkah agar pelaksanaan tugas tetap berada pada koridor yang ditetapkan dan hasilnya dapat dirasakan secara nyata baik oleh aparatur maupun masyarakat. Oleh karena itu penentuan strategis yang tepat menjadi sangat penting.

Strategi-strategi tersebut dilakukan dengan tabulasi silang terhadap faktor-faktor internal dan eksternal untuk mendapatkan :

- a. *Strengts-Opportunities Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal;
- b. *Weakness-Opportunities Strategy*, yaitu memperbaiki kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal;
- c. *Strengts-Threats Strategy*, yaitu menggunakan kekuatan internal untuk menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman eksternal;
- d. *Weakness-Treaths Strategy*, yaitu merupakan strategi pertahanan untuk menghindari kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

Berdasarkan hasil telaahan tersebut ditetapkan Strategi yang diperlukan sebagai berikut :

- a) Melaksanakan pengembangan kompetensi manajerial, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosio kultural
- b) Meningkatkan kualifikasi, disiplin dan kinerja ASN

2) Kebijakan

- a) Peningkatan Kompetensi ASN
- b) Peningkatan Kualitas Manajemen ASN

Tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan disajikan sebagaimana tabel berikut

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Visi : Terwujudnya Masyarakat Lombok Tengah yang beriman, Sejahtera, Bermutu dan berbudaya			
Misi 3 : <i>Pelayanan Umum Pemerintahan yang Mudah, Cepat dan Bersih</i>			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan

Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional, berintegritas dan berkinerja tinggi	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Melaksanakan pengembangan kompetensi manajerial, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosio kultural	Peningkatan Kompetensi ASN
	Terwujudnya ASN yang berkinerja, berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Meningkatkan kualifikasi, disiplin dan kinerja ASN	Peningkatan Kualitas Manajemen ASN

II.4. PERJANJIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TAHUN 2022

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Lombok Tengah Tahun Anggaran 2022 tertuang dalam formulir perjanjian kinerja (Terlampir). Adapun ikhtisar perjanjian kinerja Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

FORMULIR PERJANJIAN KINERJA TINGKAT

ORGANISASI PERANGKAT DAERAH

No	SASARAN STRATEGIS	Indikator	Satuan	Target 2021
1	2		3	4
1	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Point	25
2	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja	Point	28
		Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Point	5
		Rata-rata nilai Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Point	13

BAB IV
PENUTUP

IV.1. KESIMPULAN

Rencana Aksi SKPD merupakan ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang Target kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam RPJMD 2021-2026

Praya 7 September 2021

KEPALA PUSAT KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH,



Ir. Lalu Wardihan Supriadi, MT
NIP. 604231993031008

**RENCANA AKSI KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN LOMBOK TENGAH TAHUN 2022**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja				Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Jumlah Anggaran	Rencana Aksi Per Triwulan				Penanggung Jawab					
		Uraian	Satuan	Target Kinerja	Rencana Aksi Per Triwulan												
					I			II	III	IV							
1	Terwujudnya ASN yang berkinerja berintegritas dan memenuhi kualifikasi jabatan	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kualifikasi	Point	13													
					PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH						695,192,182.00						
					Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN						335,007,606.00						
					Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN						2,725,782.00	2,725,782					
					Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN						290,990,643.00		290,990,643				
					Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian						22,115,812.00		7,371,937	7,371,937	7,371,937		
					Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian						19,175,369.00	4,793,842	4,793,842	4,793,842	4,793,842		
					Mutasi dan Promosi ASN						215,159,337.00						
					Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN						31,216,041.00	7,804,010	7,804,010	7,804,010	7,804,010		
					Pengelolaan Promosi ASN						183,943,296.00		91,971,648		91,971,648		
					Pengembangan Kompetensi ASN						6,828,522.00						
		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN						1,241,500.00	1,241,500								
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional						5,587,022.00		5,587,022							
			Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kinerja Rata-rata Indeks	Point	28												
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur						138,196,717.00											
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur						109,204,445.00	36,401,482	36,401,482	18,200,741	18,200,741							
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai						1,949,558.00	1,949,558										
	profesionalisme ASN dimensi Disiplin	Point	5														
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN						27,042,714.00	6,760,679	6,760,679	6,760,679	6,760,679							

2	Terwujudnya ASN yang berkompeten	Rata-rata Indeks profesionalisme ASN dimensi kompetensi	Point	25		25	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2,752,374,810.00					
							Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2,752,374,810.00					
							Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	11,819,885.00		11,819,885			
							Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2,740,554,925.00		1,370,277,463	685,138,731	685,138,731	
3	Penunjang Urusan	Nilai SAKIP OPD	Predikat	B		B	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4,963,141,578.00					
							Perencanaan Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	32,197,027.00					
							Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	11,455,861.00	5,727,931	5,727,931			
							Koordinasi dan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Iktisar Realisasi Kinerja SKPD	20,741,166.00	10,370,583	10,370,583			
							Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4,463,074,945.00					
							Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4,418,191,934.00	1,104,547,984	1,104,547,984	1,104,547,984	1,104,547,984	
							Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	7,860,727.00	1,965,182	1,965,182	1,965,182	1,965,182	
							Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/ Semesteran SKPD	37,022,284.00	9,255,571	9,255,571	9,255,571	9,255,571	
							Administrasi Umum Perangkat Daerah	329,687,432.00					
							Penyedia Peralatan dan Perlengkapan Kantor	309,775,349.00	#####	154,887,675			
							Penyedia Bahan Logistik Kantor	19,912,083.00	9,956,042	9,956,042			
							Penyedia Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	64,013,174.00					
							Penyedia Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	46,844,070.00	11,711,018	11,711,018	11,711,018	11,711,018	
							Penyedia Jasa Pelayanan Umum Kantor	17,169,104.00	4,292,276	4,292,276	4,292,276	4,292,276	
							Pemeliharaan Barang milik Daerah Penunjang Pemerintah Daerah	74,169,000.00					
							Penyedia Jasa Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	74,169,000.00	37,084,500	37,084,500			
	8,410,708,570.00												