

Laporan Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah

TAHUN 2020



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmad dan hidayah-Nya, sehingga **LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP TAHUN 2020**, dapat disusun sebagai salah satu bentuk atas pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja yang telah ditetapkan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep disusun untuk memenuhi ketentuan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berisi tentang Perencanaan Kinerja dan analisis capaian kinerja tahun 2020 serta upaya perbaikan kinerja tahun 2021. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu masukan dan saran perbaikan dari semua pihak sangat diharapkan. Semoga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini dapat bermanfaat dan kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan Laporan Kinerja ini saya ucapkan terima kasih.

Sumenep, 03 Februari 2021

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**



ABDUL MADJID, S.Sos, M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP. 19661108 198809 1 001

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan kewajiban suatu Instansi Pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam mencapai Misi Organisasi, Disamping itu, LKjIP dapat digunakan sebagai alat untuk menilai kinerja aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep merupakan satuan kerja Pelaksana Pemerintahan yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dengan mengikuti Visi RPJMD Kabupaten Sumenep yaitu "SUPERMANTAP".Yaitu Sumenep Makin Sejahtera dengan Pemerintahan yang Mandiri, Agamis, Nasionalis, Transparan, Adil dan Profesional. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep adalah laporan capaian kinerja (performance result) sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan Tahun 2020. Sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategik (Renstra) Tahun 2016-2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melaksanakan 28 (dua puluh delapan) kegiatan dan 33 (tiga puluh tiga) sub kegiatan dari 7 (tujuh) program untuk mendukung pencapaian 1 (satu) misi 4 (empat) tujuan 1 (satu) sasaran. Keberhasilan pencapaian tersebut diukur melalui 9 (sembilan) indikator kinerja sasaran.

Tabel Ikhtisar-1
**Capaian Indikator Kinerja Utama Daerah
Kabupaten Sumenep (IKU Bupati) Tahun 2020**

No	Indikator Kinerja Utama Daerah	Satuan	Target	Realisasi	Interpretasi Capaian IKU
1	2	3	4	5	6
1.	Nilai SKM	Nilai	93,4	88,15	Nilai SKM pada BKPSDM Kabupaten Sumenep dengan nilai 88,15 dengan Mutu Pelayanannya tergolong A (Sangat Baik) . Tapi masih belum dapat mencapai target yang telah ditentukan, akan tetapi BKPSDM Kabupaten Sumenep tetap terus melakukan perbaikan dan inovasi layanan sehingga layanan kepegawaian dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel Ikhtisar-2
**Capaian Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah (IKU Eselon II)
BKPSDM Kabupaten Sumenep**

No	Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	Rumus Perhitungan	Sat	Target	Realisasi	Interpretasi Capaian IKU
1	2	3	4	5	6	7
1.	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	Jml Penempatan ASN yg sesuai dgn Anjab : Jml. ASN di lingkungan Pemkab Sumenep) x 100%	%	90	84,47	Nilai Kompetensi yang tinggi menunjukkan Penempatan JPT semakin sesuai Kompetensi.
2.	Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.	(Jml. Formasi yang ada : Jml. Kebutuhan ASN di lingkungan Pemkab Sumenep) x 100%	%	75	96,13	Nilai Pemenuhan Formasi yang tinggi menunjukkan Kebutuhan ASN semakin terpenuhi.
3.	Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	(Jumlah Jabatan Struktural Terisi : Jumlah Jabatan sesuai SOTK) x 100%	%	94	93,30	Nilai Pemenuhan SOTK yang tinggi menunjukkan Keterisian JPT semakin terpenuhi.
4.	Persentase Jumlah pelanggaran disiplin ASN	(Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin : Jumlah ASN di Kab. Sumenep) x 100%	%	0,20	0,16	Nilai kasus yang tinggi menunjukkan Jumlah Pelanggaran ASN semakin Menurun
5.	Indeks Profesionalism e ASN	(Jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator) Sesuai Permenpan No. 38 Tahun 2018	Indeks	60	49,80	Nilai Indeks yang tinggi menunjukkan ASN semakin Profesional

6.	Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM	(Nilai Area Penataan Manajemen SDM Aparatur/Bobot Area Pemetaan SDM Aparatur) x 100%	Nilai	80	Data Belum Tersedia	Menunggu hasil dari Menpan RB
----	-------------------------------------	--	-------	----	---------------------	-------------------------------

Berdasarkan uraian capaian kinerja BKPSDM tahun 2020 diatas, sebagian ada yang belum memenuhi target kinerja dan sebagian besar mencapai target bahkan ada beberapa capaian kerjanya yang melebihi 100%. Saran dan Masukan sangat bermanfaat bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melakukan langkah-langkah strategis guna mendukung pencapaian target kinerja pada semua sasaran strategis.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Ikhtisar Eksekutif	ii
Daftar Isi	v
Daftar Lampiran	vi
Daftar Tabel.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Stuktur Organisasi	3
C. Jasa Pelayanan BKPSDM	12
D. Perkembangan Keadaan PNS Kabupaten Sumenep	13
E. Dasar Hukum.....	17
F. Sistematika Penyusunan.....	18
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	20
A. Visi dan Misi Kabupaten yang berkenaan dengan Tusi OPD	20
B. Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kab. Sumenep	21
C. Tujuan, sasaran, beserta indikator dan target tahun 2020	24
D. Perjanjian Kinerja.....	24
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	26
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	26
B. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Tahun Sebelumnya.....	27
C. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Akhir Renstra....	28
D. Analisis Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan.....	29
E. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	30
F. Analisi Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja	31
G. Realisasi Anggaran	41
BAB IV PENUTUP	45
A. Simpulan.....	45
B. Saran-Saran	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Perjanjian Kinerja Tahun 2020
 Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2020

DAFTAR TABEL

NO	TABEL	URAIAN	HAL.
1	Gambar 1.1	Bagan Struktur Organisasi BKPSDM	11
2	Grafik 1.1	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Jenis Kelamin	14
3	Grafik 1.2	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Usia	15
4	Grafik 1.3	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Golongan	15
5	Grafik 1.4	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Jenjang Pendidikan	16
6	Grafik 1.5	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Eselon	17
7	Tabel 2.1	Tujuan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	22
8	Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	23
9	Tabel 2.3	Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Tahun 2020 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	24
10	Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Tahun 2020	24
11	Tabel 2.5	Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM	25
12	Tabel 3.1	Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Sasaran Renstra 2020	26
13	Tabel 3.2	Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Tujuan Renstra 2020	27
14	Tabel 3.3	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Renstra 3 (tiga) Tahun Terakhir	27
15	Tabel 3.4	Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Renstra 3 (tiga) Tahun Terakhir	27
16	Tabel 3.5	Capaian Kinerja Tahun 2020 Terhadap Target Kinerja Sasaran Akhir Renstra	28
17	Tabel 3.6	Capaian Kinerja Terhadap Target Kinerja Tujuan Akhir Renstra	28
18	Tabel 3.7	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran Atas Realisasi Kinerja Sasaran Renstra	30
19	Tabel 3.8	Realisasi Kinerja Tahun 2020	32
	Tabel 3.9	Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Tahun Anggaran 2020	41

Bab I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Pemerintahan yang baik (Good Governance) merupakan isu yang paling mengemuka dalam mengelola administrasi publik dewasa ini. Tuntutan gencar yang dilakukan masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat disamping adanya globalisasi. Pola lama dalam penyelenggaraan pemerintahan sudah tidak sesuai lagi bagi kehidupan masyarakat yang saat ini berubah. Oleh karenanya tuntutan itu merupakan hal yang wajar dan seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah dan mewujudkan pemerintahan yang baik. Pemerintahan yang baik tentunya dibutuhkan aparatur yang capable, akuntable, inovatif dan professional dalam melayani masyarakat.

Sebagai rencana kerja, Renstra ini disusun sebagai penjabaran lebih lanjut dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Sumenep 2016 – 2021, yang disusun berdasarkan Visi dan Misi pasangan Bupati dan Wakil Bupati terpilih.

Karena berfungsi sebagai penjabaran RPJMD Kabupaten Sumenep 2016-2021, maka isi dan substansi dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini wajib memenuhi ketentuan sebagaimana termaktub di dalam aturan perundangan sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep;

4. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
5. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 46 Tahun 2018 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Kelima Peraturan Pemerintah tersebut perlu dirujuk karena berbagai pertimbangan, antara lain untuk mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menyusun rencana program kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya di bidang kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia serta tugas pembantuan.

Pengukuran kinerja suatu organisasi, yang dalam hal ini adalah instansi pemerintah, dimaksudkan untuk melakukan penilaian atas keberhasilan atau kegagalan dari setiap pelaksanaan kegiatan / program / kebijakan, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Pengukuran kinerja sekaligus menjadi sasaran terhadap beberapa hal yakni :

Pertama, responsivitas yaitu mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi dengan kebutuhan dan keinginan pengguna layanan, semakin banyak kebutuhan layanan yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi, maka kinerja organisasi tersebut akan dinilai semakin baik.

Kedua, tanggungjawab yaitu menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip yang implisit dan eksplisit, dimana semakin kegiatan organisasi itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dan peraturan serta kebijaksanaan organisasi, maka kinerjanya akan dinilai semakin baik.

Ketiga, akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban organisasi kepada publik atas pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan dalam bidang pemberian pelayanan prima kepada masyarakat dan pelanggan lainnya (*customer* dan *stakeholder*). Beberapa indikator ini merupakan acuan pengukuran kinerja yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan instrumen pertanggungjawaban yang bertujuan untuk meningkatkan

efisiensi dan efektivitas program instansi pemerintah, diharapkan agar mampu eksis dan unggul dalam persaingan yang semakin ketat. Untuk itu, suatu instansi pemerintah harus terus menerus melakukan perubahan ke arah perbaikan yang disusun dalam suatu tahapan konsisten dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan responsivitas (*responsiveness*), tanggung jawab (*responsibility*) dan akuntabilitas (*accountability*) yang berorientasi kepada pencapaian hasil.

B. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Sumenep

tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan kewenangan bidang kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia serta tugas pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

1. penyusunan dan pengoordinasian program kerja pelaksanaan tugas kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. perumusan kebijakan dan penetapan rencana program dan kegiatan Badan;
3. penyelenggaraan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi kepegawaian;
4. penyelenggaraan penilaian kinerja aparatur, pembinaan, penghargaan, dan kesejahteraan pegawai;
5. penyelenggaraan mutasi, promosi, pengembangan karier dan pengembangan kompetensi aparatur;
6. penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi kelembagaan profesi ASN;
7. pelaksanaan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan kegiatan; dan
8. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep terdiri dari :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat;
3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;
4. Bidang Mutasi dan Promosi;
5. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi;
6. Bidang Pengembangan Aparatur;
7. Unit Pelaksana Teknis Daerah; dan
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

Dengan masing-masing uraian tugas sebagai berikut :

- 1) **Sekretariat** mempunyai tugas menyelenggarakan urusan umum, perlengkapan, kepegawaian, program, perencanaan, keuangan dan kearsipan Badan.

Dengan Fungsi :

- a. penyusunan program kerja kesekretariatan;
- b. penyelenggaraan administrasi surat menyurat, kearsipan serta pembinaan ketatalaksanaan;
- c. pengolahan, menganalisa dan memformulasikan rencana kebutuhan perlengkapan, peralatan, pelaksanaan keamanan dan kebersihan kantor, pengelolaan dan pemeliharaan gedung sarana kegiatan diklat serta proses regulasi program dan kegiatan;
- d. penyelenggaraan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengembangan, peningkatan karier, kesejahteraan dan pemberhentian pegawai di lingkungan Badan;
- e. penyelenggaraan penyusunan rencana anggaran, pengelolaan keuangan serta pertanggungjawaban pelaksanaannya;
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

- 1.1) Sub Bagian Umum, Kearsipan dan Kepegawaian, mempunyai tugas :
 - a. menyusun program kerja pelaksanaan tugas umum, kearsipan dan kepegawaian;

-
- b. melaksanakan urusan surat menyurat, pengetikan, penggandaan, pendistribusian dan kegiatan keprotokolan, administrasi perjalanan dinas dan pembinaan ketatalaksanaan serta mengelola arsip aktif, arsip inaktif, arsip vital, dan menyerahkan arsip statis ke lembaga kearsipan daerah;
 - c. memelihara peralatan, perlengkapan, keamanan, kebersihan kantor, pengelolaan dan pemeliharaan gedung sarana kegiatan diklat serta melaksanakan pungutan pendapatan asli daerah (PAD) atas penggunaan gedung sarana kegiatan diklat;
 - d. menyiapkan, menyusun dan melaksanakan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengembangan, peningkatan karier dan pembinaan pegawai di lingkungan Badan; dan
 - e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.
- 1.2) Sub Bagian Program dan Perencanaan, mempunyai tugas :
- a. menyusun dan mengoordinasikan program kerja pelaksanaan tugas program dan perencanaan;
 - b. menyiapkan bahan untuk analisis dan evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan program dan perencanaan;
 - c. menghimpun dan memproses regulasi program dan kegiatan; dan
 - d. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.
- 1.3) Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas :
- a. menyusun program kerja pelaksanaan tugas keuangan;
 - b. menghimpun data dan menyusun rencana anggaran, serta melaksanakan tata usaha keuangan;
 - c. menyusun laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan dan meneliti serta mengoreksi kebenaran dokumen keuangan;
 - d. memelihara dan mengamankan dokumen administrasi keuangan; dan
 - e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

-
- 2) **Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan** mempunyai tugas melaksanakan urusan penilaian kinerja aparatur, pembinaan, dan penghargaan.

Dengan Fungsi :

- a. perumusan kebijakan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan;
- b. perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan;
- c. pengkoordinasian kegiatan dan evaluasi hasil penilaian kinerja aparatur;
- d. pelaksanaan bimbingan teknis dan fasilitasi pelaksanaan penilaian kinerja, pembinaan disiplin dan pemberian penghargaan;
- e. evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Badan.

- 2.1) Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur mempunyai tugas :

- a. merencanakan dan melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- b. membuat informasi terkait indikator penilaian kinerja aparatur;
- c. menganalisis, mengevaluasi dan melaporkan hasil penilaian kinerja aparatur;
- d. melaksanakan fasilitasi penilaian dan evaluasi kinerja aparatur; dan
- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

- 2.2) Sub Bidang Pembinaan Disiplin mempunyai tugas :

- a. merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembinaan disiplin aparatur;
- b. mengelola penyelesaian pelanggaran disiplin aparatur;
- c. mengevaluasi tingkat kehadiran dan disiplin aparatur;
- d. melaksanakan fasilitasi pembinaan disiplin aparatur; dan
- e. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.

-
- 2.3) Sub Bidang Kesejahteraan dan Penghargaan mempunyai tugas :
- a. merencanakan dan melaksanakan pengelolaan kesejahteraan dan pemberian penghargaan aparatur;
 - b. memverifikasi dan mengkoordinasikan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur;
 - c. memverifikasi dan mengkoordinasikan pemberian jaminan/perlindungan, tunjangan kinerja/ tambahan penghasilan bagi aparatur;
 - d. melaksanakan pelayanan proses ijin perceraian pegawai, cuti pegawai, usulan Kartu Pegawai (Karpeg), Kartu Istri (Karis), Kartu Suami (Karsu), Asuransi Kesehatan (Askes) dan Kartu Peserta Taspen (KPT); dan
 - e. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.

- 3) **Bidang Mutasi dan Promosi** mempunyai tugas melaksanakan urusan mutasi, kepegangatan, pengembangan karier dan promosi.

Dengan Fungsi :

- a. perumusan kebijakan mutasi dan promosi;
- b. penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
- c. pengoordinasian pelaksanaan mutasi dan promosi;
- d. pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Badan.

- 3.1) Sub Bidang Mutasi mempunyai tugas :

- a. merencanakan dan melaksanakan mutasi;
- b. memverifikasi dokumen mutasi;
- c. melaksanakan administrasi penempatan dari dan dalam jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan;
- d. membuat daftar penjiagaan pensiun dan memverifikasi dokumen usulan pensiun;
- e. mengevaluasi dan pelaporan kegiatan mutasi; dan
- f. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.

-
- 3.2) Sub Bidang Kepangkatan mempunyai tugas :
- a. membuat daftar penajagaan kenaikan pangkat;
 - b. memverifikasi berkas usul kenaikan pangkat;
 - c. mengusulkan berkas kenaikan pangkat;
 - d. memverifikasi draf keputusan kenaikan pangkat dan memproses kenaikan gaji berkala;
 - e. mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan kepangkatan; dan
 - f. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.
- 3.3) Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi mempunyai tugas :
- a. menyusun pedoman pola pengembangan karir;
 - b. menyusun daftar urutan kepangkatan;
 - c. menganalisis dan memverifikasi berkas usulan promosi;
 - d. mengevaluasi dan pelaporan pengembangan karir dan promosi; dan
 - e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.
- 4) **Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi** mempunyai tugas melaksanakan urusan pengadaan, pemberhentian, data dan informasi, serta fasilitasi profesi ASN.
- Dengan Fungsi :
- a. perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
 - b. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
 - c. penyelenggaraan pengadaan PNS dan PPPK;
 - d. pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian, pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian dan verifikasi database informasi kepegawaian;
 - e. pengoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
 - f. pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi kelembagaan profesi ASN;
 - g. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi; dan
 - h. pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Badan.

-
- 4.1) Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian mempunyai tugas :
- a. merencanakan dan melaksanakan pengadaan;
 - b. menyusun konsep pelaporan pelaksanaan pengadaan;
 - c. memproses dokumen pemberhentian;
 - d. mengevaluasi dan pelaporan pengadaan dan pemberhentian; dan
 - e. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.
- 4.2) Sub Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas :
- a. merencanakan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
 - b. mengelola sistem informasi kepegawaian;
 - c. menyusun data kepegawaian;
 - d. mengevaluasi sistem informasi kepegawaian; dan
 - e. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.
- 4.3) Sub Bidang Fasilitasi Profesi ASN mempunyai tugas :
- a. merencanakan pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi kelembagaan profesi ASN (KORPRI dan lembaga profesi ASN lainnya);
 - b. mengelola administrasi umum, kepegawaian dan kegiatan keorganisasian untuk mendukung tugas dan fungsi lembaga profesi ASN;
 - c. mengoordinasikan tata hubungan kerja di setiap jenjang kepengurusan; dan
 - d. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang
- 5) **Bidang Pengembangan Aparatur** mempunyai tugas melaksanakan urusan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi, kebutuhan diklat teknis dan fungsional serta pengembangan kompetensi aparatur.
- Dengan Fungsi :
- a. perumusan kebijakan pengembangan kompetensi;
 - b. penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
 - c. pengoordinasian dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
 - d. pelaksanaan perencanaan kebutuhan diklat penjenjangan dan

-
- sertifikasi;
 - e. pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;
 - f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
 - g. pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Badan.
- 5.1) Sub Bidang Diklat Penjurangan dan Sertifikasi mempunyai tugas :
- a. menyusun daftar kebutuhan diklat penjurangan dan inventarisasi data calon peserta;
 - b. mengusulkan peserta diklat penjurangan dan peserta sertifikasi sesuai bidang keahlian;
 - c. mengoordinasikan kerjasama pelaksanaan diklat;
 - d. melaksanakan fasilitasi diklat tingkat dasar, pengawas, administrator dan pimpinan tinggi;
 - e. mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan diklat; dan
 - f. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.
- 5.2) Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional mempunyai tugas :
- a. menyusun daftar kebutuhan diklat teknis fungsional;
 - b. menginventaris data calon peserta diklat teknis fungsional;
 - c. mengusulkan peserta diklat teknis fungsional;
 - d. mengoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan diklat;
 - e. mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan diklat; dan
 - f. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.
- 5.3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas :
- a. melaksanakan fasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi;
 - b. memverifikasi berkas usulan kompetensi teknis, manajerial, sosial kultural, dan kompetensi pemerintahan;
 - c. membuat konsep pelaksanaan seleksi jabatan;
 - d. memproses usulan peningkatan kualifikasi pendidikan melalui tugas belajar dan ijin belajar;
 - e. mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan pengembangan kompetensi; dan
 - f. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.

6) **Unit Pelaksana Teknis Daerah**

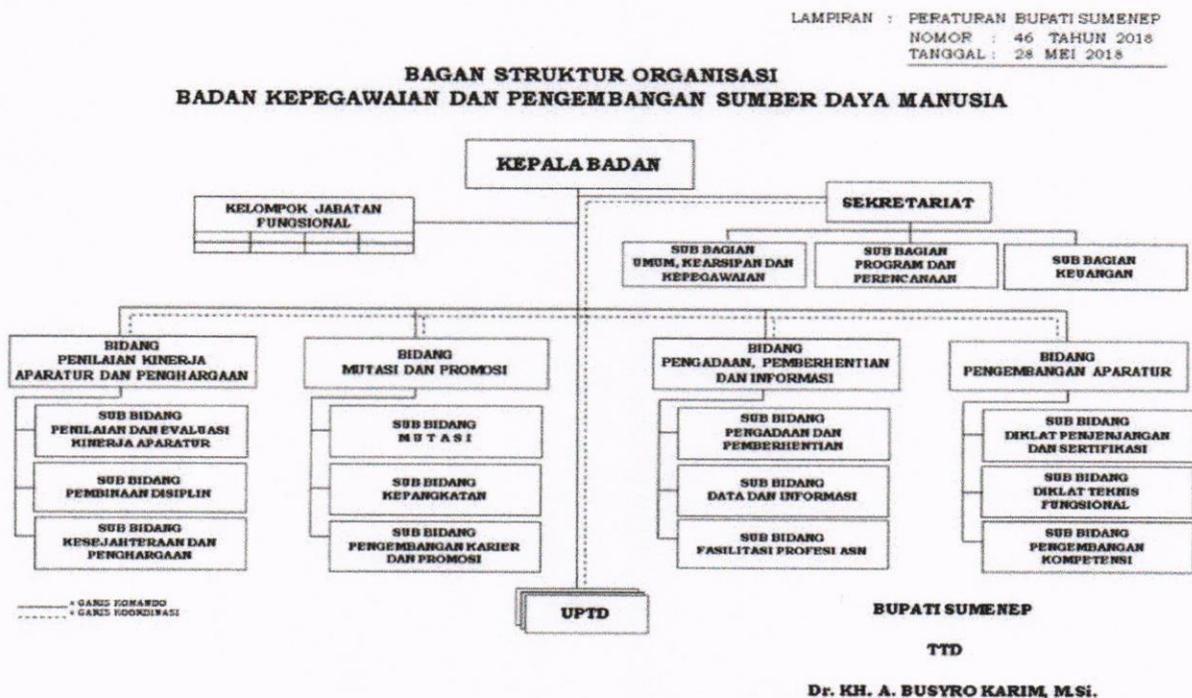
Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang sarana pendidikan dan pelatihan dan pelayanan masyarakat.

7) **Kelompok Jabatan Fungsional**

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

Untuk lebih jelasnya bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Bupati Sumenep Nomor 46 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Gambar 1.1
Bagan Struktur Organisasi BKPSDM



C. Jasa Pelayanan BKPSDM

Pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep merupakan pelayanan publik dalam bentuk administratif dibidang kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Adapun jenis-jenis pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yaitu :

Pelayanan Administrasi Kepegawaian

➤ **Layanan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan**

- ✓ Pemberkasan usul penetapan NIP CPNS
- ✓ Penyusunan Kebutuhan ASN
- ✓ Usulan Karis Karsu
- ✓ Usulan Karpeg
- ✓ Kartu Peserta Taspen (KPT)
- ✓ Usulan Satya Lencana Karya Satya
- ✓ Penetapan Hukuman Disiplin
- ✓ Penetapan Pemberhentian Sementara PNS
- ✓ Penetapan pengaktifan kembali sebagai PNS
- ✓ Penetapan SK Pengangkatan CPNS
- ✓ Pengajuan Cuti PNS
- ✓ Pengajuan Pemeriksaan Kesehatan PNS
- ✓ Pengajuan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin
- ✓ Penyampaian (LHKPN)
- ✓ Penyampaian Laporan Pajak-Pajak Pribadi (LP2P)
- ✓ Penyampaian SK Pengangkatan CPNS
- ✓ Permohonan Ijin Perceraian

➤ **Layanan Bidang Mutasi dan Promosi**

- ✓ Kenaikan Pangkat
- ✓ Mutasi Antar Daerah
- ✓ Pelantikan Dalam Jabatan Struktural
- ✓ Pengambilan Sumpah PNS
- ✓ Pengangkatan CPNS menjadi PNS
- ✓ Peninjauan Masa Kerja
- ✓ Proses Administrasi Pensiun

-
- ✓ Seleksi Pengisian JPT Pratama
 - **Layanan Bidang Pengembangan Aparatur**
 - ✓ Diklat Prajabatan
 - ✓ Diklatpim II
 - ✓ Diklatpim III
 - ✓ Diklatpim IV
 - ✓ Diklat Teknis dan Fungsional
 - ✓ Ijin Belajar
 - ✓ Tugas Belajar
 - **Layanan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**
 - ✓ Informasi Data Statistik dan Biodata Pegawai
 - ✓ Penyajian Tata Naskah Pegawai
 - ✓ Penyajian Peraturan Perundang-undangan bidang kepegawaian
 - ✓ Informasi Kepegawaian berupa Brosur, Leaflet Kepegawaian
 - ✓ Data Dan Informasi secara elektronik melalui Aplikasi SIAP/SAPK/Internet
 - ✓ Informasi Kepegawaian melalui konsultasi kebijakan operasional di bidang kepegawaian.

Jenis layanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep cukup bervariasi, sehingga tidak hanya melibatkan SDM Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan tetapi bekerja sama dan melibatkan instansi terkait lainnya, antara lain BKN, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kantor Regional II BKN. Kerja sama tersebut dengan maksud untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, khususnya Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kabupaten Sumenep agar mendapat pelayanan yang cepat, tepat, akuntabel sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada.

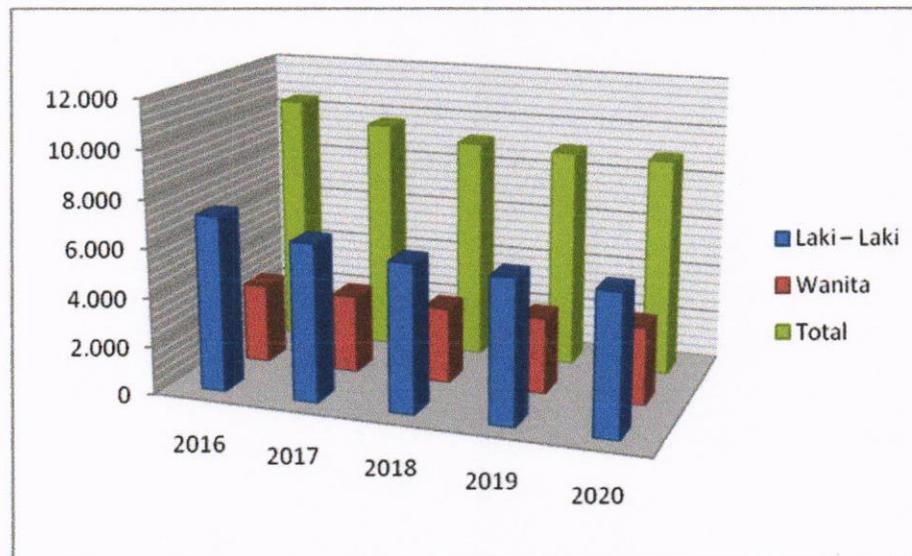
D. Perkembangan Keadaan PNS Kabupaten Sumenep

Perkembangan Keadaan PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep Berdasarkan jenis kelamin, usia, golongan kepangkatan, tingkat pendidikan dan eselon Tahun 2016 s/d 2020 sebagai berikut :

➤ Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2016	2017	2018	2019	2020
Laki – Laki	7.190	6.452	6.049	5.876	5.746
Wanita	3.263	3.203	3.092	3.123	3.191
Total	10.453	9.655	9.141	8.999	8.937

Grafik 1.1
Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep
Berdasarkan Jenis Kelamin

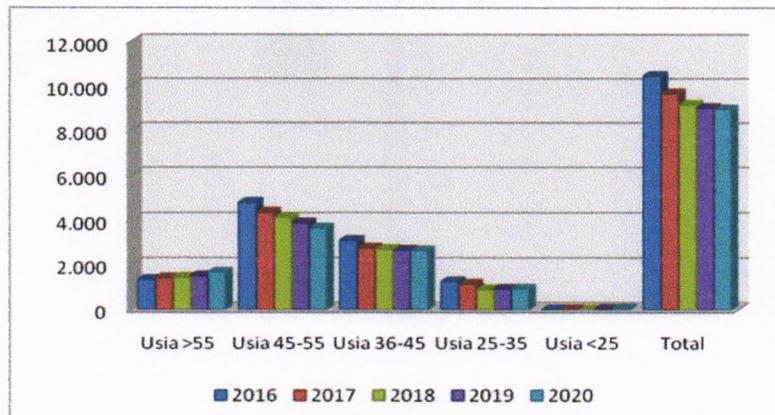


Pada Grafik 1.1 Pertumbuhan PNS wanita mengalami Penurunan sejak tahun 2017 sampai dengan 2020 atau menurun sebanyak 72 dibandingkan dengan kondisi awal tahun 2016 sebanyak 3.263. dan PNS Pria mengalami Penurunan sejak tahun 2017 sampai dengan 2020 atau menurun sebanyak 1.444 dibandingkan dengan kondisi awal tahun 2016 sebanyak 7.190.

➤ PNS Kabupaten Sumenep Berdasarkan Usia

Usia	2016	2017	2018	2019	2020
Usia >55	1.340	1.416	1.438	1.505	1.662
Usia 45-55	4.774	4.342	4.099	3.864	3.631
Usia 36-45	3.076	2.739	2.685	2.652	2.637
Usia 25-35	1.258	1.156	918	937	949
Usia <25	5	2	1	41	58
Total	10.453	9.655	9.141	8.999	8.937

Grafik 1.2
Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Usia

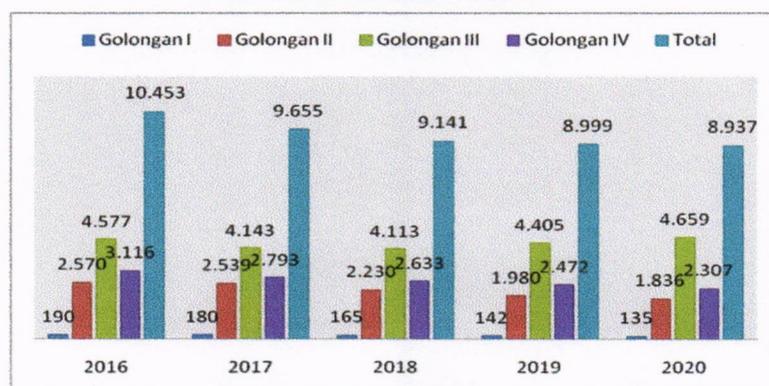


Kelompok usia 45 – 55 tahun masih mendominasi jumlah PNS berdasarkan usia, disusul dengan kelompok usia 36 – 45 tahun. Dari gambar di atas, dapat disimpulkan mayoritas PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep berusia di atas 45 tahun. Dengan adanya perbedaan usia yang jauh tersebut, menjadi tantangan bagi PNS generasi muda untuk dapat melakukan terobosan dalam pelayanan publik dan masyarakat dengan jumlah PNS yang terbatas. Birokrasi harus siap melakukan regenerasi agar roda pemerintahan dapat berjalan dengan optimal.

➤ PNS Kabupaten Sumenep Berdasarkan Golongan

Golongan	2016	2017	2018	2019	2020
Golongan I	190	180	165	142	135
Golongan II	2.570	2.539	2.230	1.980	1.836
Golongan III	4.577	4.143	4.113	4.405	4.659
Golongan IV	3.116	2.793	2.633	2.472	2.307
Total	10.453	9.655	9.141	8.999	8.937

Grafik 1.3
Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Golongan

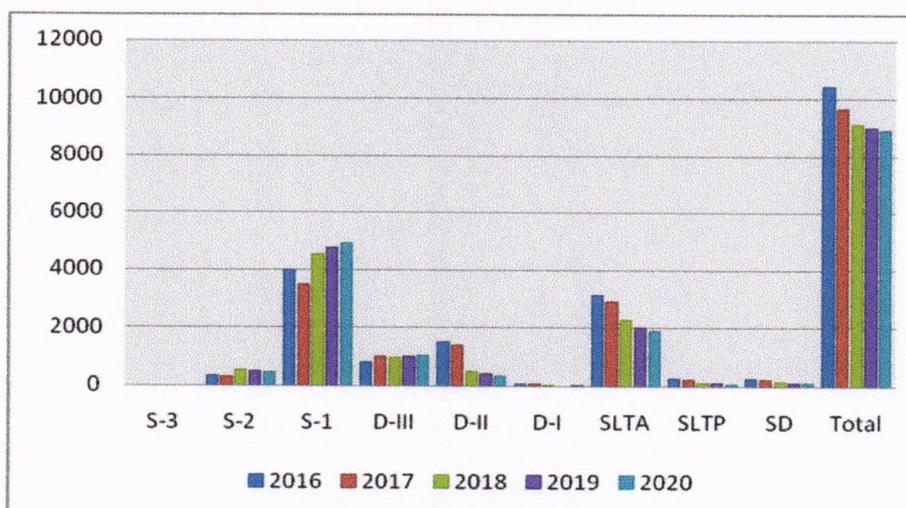


Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Golongan III merupakan Golongan terbanyak kesatu, Golongan IV terbanyak kedua, Golongan II ketiga dan Golongan I keempat dari rentang tahun 2016 sampai dengan 2020.

➤ PNS Kabupaten Sumenep Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	2016	2017	2018	2019	2020
S-3	-	-	1	2	2
S-2	342	295	527	497	476
S-1	4.008	3.481	4.553	4768	4.947
D-III	818	1.020	966	1025	1.050
D-II	1.521	1.411	505	440	352
D-I	59	59	30	21	25
SLTA	3.161	2.903	2.285	2022	1887
SLTP	275	242	121	102	91
SD	269	244	153	122	107
Total	10.453	9.655	9.141	8.999	8.937

Grafik 1.4
Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep
Berdasarkan Jenjang Pendidikan

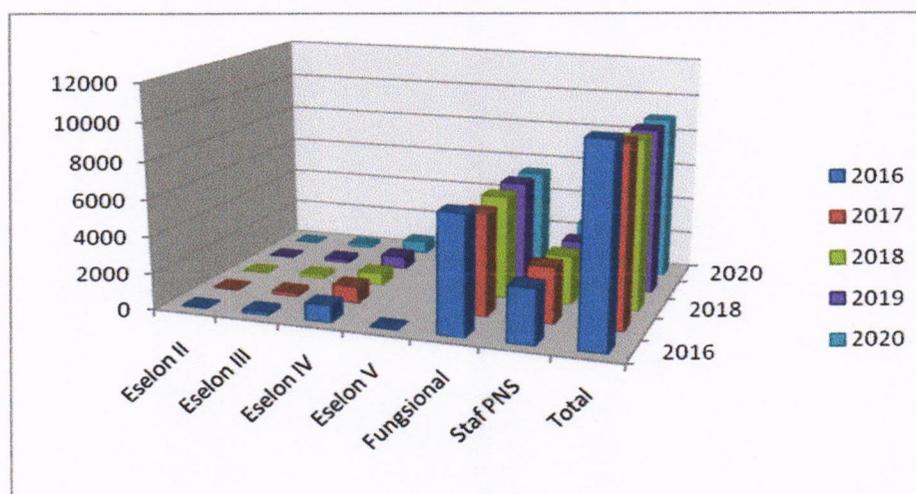


Jenjang pendidikan Sarjana merupakan tingkat pendidikan yang mendominasi Pegawai Negeri Sipil seperti grafik 2.3 di atas. dapat terlihat detail pendidikan lulusan Strata-1 mendominasi jumlah Pendidikan terbanyak. Lulusan SMA atau sederajat menjadi tingkat pendidikan kedua tertinggi, disusul dengan lulusan Diploma II, Diploma III dan Strata-2. Hal ini dipengaruhi juga dengan adanya penerimaan CPNS dari lulusan pendidikan Strata-1.

➤ PNS Kabupaten Sumenep Berdasarkan Eselon

Eselon	2016	2017	2018	2019	2020
Eselon II	35	35	33	32	28
Eselon III	188	192	203	202	194
Eselon IV	921	889	659	683	669
Eselon V	39	-	-	-	-
Fungsional	6.348	5.524	5.597	5.579	5.387
Staf PNS	2.922	3.015	2.649	2.503	2.659
Total	10.453	9.655	9.141	8.999	8.937

Grafik 1.5
Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep
Berdasarkan Eselon



E. DASAR HUKUM

Peraturan perundangan yang menjadi dasar dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LKjIP) adalah :

- 1) Ketetapan MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
- 2) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
- 3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- 4) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Daerah.
- 5) Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

- 6) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
- 7) Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- 8) Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 46 Tahun 2018 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.
- 9) Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021
- 10) Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 17 Tahun 2016 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Sumenep

F. SISTEMATIKA PENYUSUNAN

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep disusun dengan sistematika penyusunan sebagai berikut :

LKjIP

Ikhtisar Eksekutif

BAB I : Pendahuluan

BAB II : Perencanaan Kinerja

BAB III : Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada)
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

B. Realisasi Anggaran

BAB IV : Penutup

A. Simpulan

B. Saran-Saran

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Bab II

Perencanaan Kinerja

Rencana Strategi

A. Visi dan Misi Kabupaten yang berkenaan dengan Tusi BKPSDM Kabupaten Sumenep

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Pemerintah Kabupaten Sumenep, serta untuk memantapkan proses pencapaian sasaran-sasaran strategis, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melakukan revisi atau perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) dan menetapkan Visi Pemerintah Kabupaten Sumenep sebagai Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yaitu sebagai berikut :

Visi : “Sumenep Makin Sejahtera dengan Pemerintahan yang Mandiri, Agamis, Nasionalis, Transparan, Adil dan Profesional”

Sejalan dengan Visi tersebut di atas, maka Misi Pemerintah Kabupaten Sumenep adalah:

- 1) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, kesehatan dan pengentasan kemiskinan;
- 2) Mempercepat pembangunan infrastruktur wilayah kepulauan dan daratan yang didukung pengelolaan Sumber Daya Alam serta lingkungan yang berkelanjutan;
- 3) Meningkatkan kemandirian perekonomian pedesaan dan perkotaan dengan memberdayakan potensi ekonomi lokal yang unggul dan berdaya saing tinggi;
- 4) **Meningkatkan kultur dan tata kelola pemerintahan yang professional dan akuntabel;**
- 5) Meningkatkan tata kelola kehidupan masyarakat aman dan kondusif melalui partisipasi masyarakat serta stakeholder dalam proses pembangunan;

- 6) Meningkatkan nilai-nilai keagamaan dan budaya serta nasionalisme yang didukung kearifan lokal dalam kehidupan bermasyarakat;

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai organisasi perangkat daerah (OPD) yang bertugas membantu Bupati dalam bidang kepegawaian wajib ikut serta mewujudkan visi Kabupaten Sumenep melalui Misi yang ke-4 (empat), yaitu: **Meningkatkan kultur dan tata kelola pemerintahan yang professional dan akuntabel** dengan tujuan: "Mewujudkan kultur dan tata pemerintahan yang tertib dan akuntabel" dengan Sasaran *Terwujudnya disiplin tata kelola pemerintahan yang baik dan tersedianya aparatur yang memadai, kompeten, bersih dan akuntabel.*

B. Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kabupaten Sumenep

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis dengan tujuan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam rangka mendukung rencana strategis Pemerintah Kabupaten Sumenep dan agenda program kerja Sekretaris Daerah salah satunya percepatan reformasi Birokrasi dan peningkatan pelayanan publik sebagai berikut:

"Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian"

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. Sasaran diusahakan dalam bentuk kuantitatif sehingga dapat diukur, adapun keterkaitan tujuan dengan sasaran dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dapat dirumuskan sebagai berikut :

Tujuan yaitu : "Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian"

Sasaran satu Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi dengan indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

- 1.1 Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi
- 1.2 Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.

1.3 Persentase Jml Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dgn SOTK

1.4 Persentase Akurasi Updating data kepegawaian

Sasaran dua adalah Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

2.1 Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara

2.2 Persentase Nilai SKP yang baik

2.3 Persentase Jumlah pelanggaran disiplin ASN

2.4 Persentase Peserta Lulus Diklat

Sasaran tiga adalah Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

3.1 Nilai SKM

3.2 Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah

3.3 Persentase Penyelesaian dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja tepat waktu

Sasaran empat adalah Meningkatnya kualitas pelaksanaan RB kabupaten Sumenep bidang penataan Sistem Manajemen SDM dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

4.1 Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM

Sasaran lima adalah Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan RB dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

5.1 Indeks RB

Berikut matrik hubungan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 2.1
Tujuan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

Tujuan		Sasaran	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	1. Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	1.1 Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi 1.2 Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan. 1.3 Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK 1.4 Persentase Akurasi Updating data kepegawaian
		2. Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	2.1 Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara 2.2 Persentase Nilai SKP yang baik 2.3 Persentase Jumlah pelanggaran disiplin ASN

		3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	3.1. Nilai SKM 3.2. Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah 3.3. Persentase Penyelesaian dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja tepat waktu
		4. Meningkatnya kualitas pelaksanaan RB kabupaten Sumenep bidang penataan Sistem Manajemen SDM	4.1 Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM
		5. Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan RB	5.1 Indeks RB

Berdasarkan matriks tersebut diatas, diketahui bahwa ada 13 (tiga belas) Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD dan Renstra, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel. 2.2
Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

No.	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	85	85	85	90	90	95	95
2.	Persentase Pemenuhan kebutuhan ASN sesuai dengan usulan formasi	n/a	n/a	n/a	50	75	75	75
3.	Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	87	89	91	93	94	95	95
4.	Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	80	80	80	80	80	80	80
5.	Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	-	-	-	-	60	60	60
6.	Persentase ASN dengan Nilai SKP yang Baik	n/a	n/a	n/a	80	80	80	80
7.	Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun	90	90	90	90	90	90	90
8.	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
9.	Nilai SKM	76	78	80	83	86	87	87
10.	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah	100	100	100	100	100	100	100
11.	Persentase Penyelesaian dokumen perencanaan dan	100	100	100	100	100	100	100

	evaluasi kinerja tepat waktu							
12	Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM	-	-	80	80	80	80	80
13	Indeks RB	-	-	BB	BB	BB	BB	BB

C. Tujuan, sasaran, beserta indikator dan target tahun 2020

Tujuan, sasaran beserta indikator dan target tahun 2020 yang telah dilakukan Perjanjian Kinerja Tahun 2020 yang ditandatangani Kepala BKPSDM dan para pegawai ASN dilingkungan BKPSDM pada bulan Januari 2020 dan Perubahan Perjanjian Kinerja pada tanggal 20 November 2020 merupakan dokumen yang berisikan pernyataan komitmen pimpinan yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu 1 (satu) tahun tertentu dengan mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi dan segala sumber daya yang dimiliki serta dikelolanya. Perjanjian Kinerja ini disusun dengan mengacu pada rencana penyempurnaan RENSTRA 2016-2021.

Tabel. 2.3
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Tahun 2020
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	%	90
		Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.	%	75
		Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	%	94
		Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	%	80
2	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	60
		Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun	%	90
		Persentase Nilai SKP yang baik	%	80
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Hasil SKM	Nilai	86
		Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah	%	100
		Persentase Penyelesaian dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja tepat waktu	%	100
4	Meningkatnya kualitas pelaksanaan RB kabupaten Sumenep bidang penataan Sistem Manajemen SDM	Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM	Nilai	80
5	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan RB	Indeks RB	Nilai	BB

D. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen pimpinan yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta kinerja utama yang akan dicapai yang ditentukan dengan mempertimbangkan tema pembangunan dan sumber daya yang tersedia. Adapun Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Tahun 2020

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
Nilai SKM			
1.2.	Meningkatnya kualitas pelayanan pemerintah Daerah	1.2.1. Nilai SKM Unit-unit layanan Publik	86
		1.2.2. E-Government	-

Pengukuran tingkat capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung dengan data-data yang terkait dengan sasaran strategis serta peraturan perundangan-undangan.

Sedangkan untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai berikut :

Tabel 2.5
Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM

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

Bab III

Akuntabilitas Kinerja

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Dari tujuan dan sasaran strategis yang diperjanjian sebagaimana dimaksud pada huruf a di atas, dilakukan pengukuran realisasi dan capaian kinerja, baik Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Sasaran maupun Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Tujuan. Adapun realisasi kinerja dimaksud sebagai berikut :

Tabel 3.1
Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Sasaran Renstra 2020

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2020		
				TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	%	90	84,47	93,85
		Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.	%	75	96,13	128,17
		Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	%	94	93,30	99,25
		Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	%	80	99,31	124,14
2	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	60	49,80	83,00
		Persentase Nilai SKP yang baik	%	80	93,74	117,18
		Persentase Jumlah pelanggaran disiplin ASN	%	0,20	0,16	125,00
		Persentase Peserta Lulus Diklat	%	90	97,73	108,59
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Hasil SKM	Nilai	86	88,15	102,50%
		Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah	%	100	100	100,00
		Persentase Penyelesaian dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja tepat waktu	%	100	100	100,00
4	Meningkatnya kualitas pelaksanaan RB kabupaten	Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM	Nilai	80	Proses	-

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2020		
				TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Sumenep bidang penataan Sistem Manajemen SDM					
5	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan RB	Indeks RB	Nilai	BB	Proses	-

Tabel 3.2
Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Tujuan Renstra 2020

NO.	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2020		
				TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	Nilai	86	88,15	102,50%

B. PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN TAHUN SEBELUMNYA

Untuk memberikan informasi peningkatan realisasi kinerja 3 (tiga) tahun terakhir maka kami sajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Renstra 3 (tiga) Tahun Terakhir

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	REALISASI		
				2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	%	91,00	93,81	84,47
		Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.	%	-	44,72	96,13
		Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	%	97,00	97,94	93,30
		Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	%	99,00	97,68	99,31
2	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	-	64,08	49,80
		Persentase Nilai SKP yang baik	%	-	85,27	93,74
		Persentase Jumlah pelanggaran disiplin ASN	%	0,15	0,26	0,16
		Persentase Peserta Lulus Diklat	%	91,00	93,05	97,73
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Hasil SKM	Nilai	81,53	85,25	88,15
		Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah	%	100	100	100
		Persentase Penyelesaian dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja tepat waktu	%	100	100	100

4	Meningkatnya kualitas pelaksanaan RB kabupaten Sumenep bidang penataan Sistem Manajemen SDM	Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM	Nilai	67,58	68,50	Proses
5	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan RB	Indeks RB	Nilai	B	B	Proses

Tabel 3.4
Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Renstra 3 (tiga) Tahun Terakhir

NO.	TUJUAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	REALISASI		
				2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	Nilai	81,53	85,25	88,15

C. PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN TARGET AKHIR RENSTRA

Capaian kinerja sampai dengan tahun 2020 dibandingkan dengan target kinerja yang harus dicapai pada tahun akhir Renstra, dapat diuraikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.5
Capaian Kinerja Tahun 2020 Terhadap Target Kinerja Sasaran Akhir Renstra

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN s/d TAHUN 2020	TARGET AKHIR RENSTRA 2021	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	%	84,47	95	88,92
		Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.	%	96,13	75	128,17
		Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	%	93,30	95	98,21
		Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	%	99,31	80	124,14
2	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	49,8	60	83,00
		Persentase Nilai SKP yang baik	%	93,74	80	122,20
		Persentase Jumlah pelanggaran disiplin ASN	%	0,16	0,20	125,00
		Persentase Peserta Lulus Diklat	%	97,73	90	108,59
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	Nilai	88,15	87,00	101,32
		Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah	%	100	100	100,00

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN s/d TAHUN 2020	TARGET AKHIR RENSTRA 2021	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		Persentase Penyelesaian dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja tepat waktu	%	100	100	100,00
4	Meningkatnya kualitas pelaksanaan RB kabupaten Sumenep bidang penataan Sistem Manajemen SDM	Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM	Nilai	Proses	80	-
5	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan RB	Indeks RB	Nilai	Proses	BB	-

Tabel 3.6
Capaian Kinerja Terhadap Target Kinerja Tujuan Akhir Renstra

NO.	TUJUAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN s/d TAHUN 2020	TARGET AKHIR RENSTRA 2021	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	Nilai	88,15	87,00	101,32

D. ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN ATAU PENINGKATAN/PENURUNAN KINERJA SERTA ALTERNATIVE SOLUSI YANG TELAH DILAKUKAN

1. Tujuan 1 Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian

a. Keberhasilan kinerja tujuan 1 ditunjang oleh keberhasilan kinerja sasaran diantaranya :

a.1 Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian dengan indikator Nilai SKM dari target 86 teralisasi 88,15 atau tercapai 102,50 Keberhasilan kinerja sasaran tersebut ditunjang dengan :

- Adanya perbaikan sarana dan prasarana layanan kepegawaian sehingga para pengguna layanan terasa nyaman dalam melakukan pelayanan di kantor BKPSDM Kabupaten Sumenep.
- Adanya peran serta semua aparatur sipil negara dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam pencapaian target kinerja tersebut.

-
- a.1.1 Dalam rangka meningkatkan keberhasilan sasaran selanjutnya, upaya-upaya yang telah / akan kami dilakukan :
- Pengembangan Sistem Manajemen Pelayanan Pangkat dari offline ditingkatkan menjadi berbasis internet, sehingga pemohon tidak perlu datang ke BPKSDM.
- b.1 Sasaran Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi dengan indikator Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi dari target 90% teralisasi 84,47% atau tercapai 93,85% Keberhasilan kinerja sasaran tersebut ditunjang dengan :
- Keputusan Bupati Sumenep Nomor : 188/303/KEP/435. 013/2020 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pada Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.
- b.1.1 Dalam rangka meningkatkan keberhasilan sasaran selanjutnya, upaya-upaya yang telah / akan kami dilakukan :
- Penataan dan Pendistribusian SDM aparatur yang disesuaikan formasi kebutuhan dan kompetensi yang telah ditetapkan melalui hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja
- c.1 Sasaran Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dengan indikator Indeks Profesionalisme ASN dari target 60% teralisasi 49,8% atau tercapai 83,00% Keberhasilan kinerja sasaran tersebut ditunjang dengan :
- Peraturan Bupati Sumenep Nomor 31 Tahun 2017 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep
 - Peraturan Bupati Sumenep Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil.

c.1.1 Dalam rangka meningkatkan keberhasilan sasaran selanjutnya, upaya-upaya yang telah / akan kami dilakukan :

- Peningkatan disiplin, interitas, komitmen dan kinerja pegawai ASN melalui penegakan peraturan disiplin dan kode etik
- Terbangunnya *merit system* sebagai penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

E. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Untuk mengukur tingkat efisiensi sumber daya pada tahun 2020, dapat dilakukan dengan melakukan Analisis Efisiensi atas realisasi kinerja Sasaran Renstra sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.7
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran Atas Realisasi Kinerja Sasaran Renstra

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Kinerja			Kinerja			Tingkat Efisiensi
				Target	Realisasi	Capaian	Alokasi(Rp)	Realisasi(Rp)	Penyerapan Anggaran	
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi	Persen	90	84,47	93,85	340.769.250	256.484.539	75,27	17,61
		Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	Persen	75	96,13	128,17	1.799.370.350	1.645.010.549	91,42	36,75
		Persentase Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	Persen	94	93,30	99,25	482.450.000	351.752.914	72,91	25,20
		Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	Persen	80	99,31	124,14	240.292.100	234.409.515	97,55	22,31
2	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang memiliki nilai SKP Baik	Persen	80	97,76	122,20	2.994.171.450	2.884.720.648	96,34	25,86
		Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	Persen	0,20	0,16	125,00	108.109.000	107.224.595	99,18	25,82
		Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun	Persen	90	97,73	108,59	630.023.524	609.712.824	96,78	11,81

3	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah	Persen	100	100	100,00	1.141.922.745	1.076.609.116	94,28	5,72
		Persentase Penyelesaian dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja tepat waktu	Persen	100	100	100,00	8.812.000	8.712.800	98,87	1,13

F. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Tingkat capaian kinerja tujuan/sasaran dipengaruhi oleh beberapa faktor baik berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap tercapainya target kinerja. Penyebab keberhasilan / kegagalan kinerja tujuan / sasaran dikelompokkan menjadi dua yaitu yang disebabkan oleh program / kegiatan. Secara rinci penyebab keberhasilan / kegagalan kinerja Tujuan / Sasaran dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.8
Realisasi Kinerja Tahun 2020

NO.	TUJUAN / SASARAN / PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET	REALIASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6
I.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	86	88,15	102,50
I.1.	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	86	88,15	102,50
I.1.1.	Program Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Administrasi	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah	100	100	100,00
I.1.1.1	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah Surat menyurat yang diadministrasikan	12.000	12.000	100,00
I.1.1.2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	Jumlah waktu penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	12	12	100,00
I.1.1.3	Penyediaan bahan dan jasa kebersihan kantor	Jumlah kebutuhan bahan kebersihan dan jasa kebersihan kantor	33	33	100,00
I.1.1.4	Penyediaan kebutuhan bahan perkantoran	Jumlah Bahan perkantoran yang disediakan selama 1 tahun anggaran	50	50	100,00
I.1.1.5	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	Jumlah komponen listrik yang diadakan	10	10	100,00
I.1.1.6	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	12	12	100,00
I.1.1.7	Penyediaan makanan dan minuman	Jumlah tersedianya makanan dan minuman	75	75	100,00
I.1.1.8	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi	Jumlah Kegiatan Rapat Koordinasi dan Konsultasi	259	259	100,00
I.1.1.9	Penyediaan Jasa Layanan Perkantoran	Jumlah layanan Perkantoran yang disediakan	61	61	100,00

I.1.1.10	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor/rumah dinas	Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang dibeli	16	16	100,00
I.1.1.11	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor/rumah dinas	Jumlah Terpeliharanya Gedung Kantor	2	2	100,00
I.1.1.12	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara	13	13	100,00
I.1.1.13	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan gedung	Jumlah peralatan dan perlengkapan gedung kantor yang dipelihara	10	10	100,00
I.1.1.14	Penyediaan jasa surat menyurat	Jumlah Surat menyurat yang diadministrasikan	12.000	12.000	100,00
I.1.2.	Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Penyelesaian dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja tepat waktu	100	100	100,00
I.1.2.1	Penyusunan Laporan Keuangan	Jumlah Laporan keuangan dan Kinerja	2	2	100,00
I.1.2.2	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan yang disusun	7	7	100,00
I.2.	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	90	84,47	93,85
I.2.3.	Program Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN	Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	94	93,30	99,25
I.2.3.1	Penataan ASN	Jumlah Jabatan Terisi Sesuai Kompetensi	863	729	84,47
I.2.3.2	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis ASN	Jumlah SK yang diterbitkan tepat waktu	2.600	1.848	71,08
I.2.3.3	Pengembangan karir dan promosi aparatur	Jumlah Seleksi dan Uji Kompetensi yang dilaksanakan	1	1	100,00
I.2.4.	Program Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	75	96,13	128,17
I.2.4.1	Penyusunan Formasi dan Kebutuhan ASN	Jumlah Data Kebutuhan ASN sesuai formasi	310	298	96,13
I.2.4.2	Seleksi penerimaan calon ASN	Jumlah Peserta Berdasarkan Pendaftar dari Umum	7.000	6.352	90,74
I.2.5.	Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian	Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	80	99,31	124,14
I.2.5.1	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah kelompok data yang diupdate	8.999	8.937	99,31
I.2.5.2	Pengembangan Informasi Kepegawaian	Jumlah penyampaian informasi kepegawaian	122	122	100,00
I.3.	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	60	49,8	83,00
I.3.6.	Program Peningkatan disiplin ASN	Persentase Nilai SKP yang baik	80	93,74	117,18
I.3.6.1	Penilaian Kinerja Aparatur	Jumlah Nilai SKP yang baik	8.999	8.436	93,74
I.3.6.2	Pembinaan Aparatur	Jumlah Kasus pelanggaran disiplin	30	14	214,29
I.3.6.3	Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	Jumlah Penerima Tambahan Penghasilan Pegawai	3.000	2.600	86,67
I.3.7.	Program Pengembangan Kompetensi SDM	Persentase Peserta Lulus Diklat	90	97,73	108,59

I.3.7.1	Pengembangan Kompetensi SDM Manajerial	Jumlah peserta yang lulus mengikuti diklat Kompetensi SDM Manajerial	86	42	48,84
I.3.7.2	Pengembangan Kompetensi SDM Teknis dan fungsional	Jumlah peserta yang lulus mengikuti diklat Kompetensi SDM Teknis dan Fungsional	20	12	60,00
I.3.7.3	Pengembangan kompetensi SDM aparatur	Jumlah peserta yang lulus kompetensi	290	333	114,83

Analisis Keberhasilan/Kegagalan Kinerja Sasaran dipengaruhi oleh :

2. Tujuan 1 : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian

a) Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian sebesar 102,50% dengan indikator Nilai SKM terealisasi 88,15 atas target 86 Keberhasilan sasaran tersebut ditunjang dengan keberhasilan program diantaranya :

i) Program Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Administrasi sebesar 100% dengan indikator Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah terealisasi 100% atas target 100% Keberhasilan Program tersebut ditunjang dengan keberhasilan kegiatan diantaranya :

- Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat sebesar 100% dengan indikator Jumlah Surat menyurat yang diadministrasikan terealisasi 12.000 Surat atas target 12.000 Surat Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Belanja Alat Tulis Kantor
 - Belanja Perangkat, Materai dan Benda Pos Lainnya
 - Belanja Cetak
 - Belanja Penggandaan
- Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik sebesar 100% dengan indikator Jumlah waktu penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik terealisasi 12 bulan atas target 12 bulan Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Belanja telepon
 - Belanja air
 - Belanja listrik
 - Belanja kawat / faksimili / internet
- Kegiatan Penyediaan bahan dan jasa kebersihan kantor sebesar 100% dengan indikator Jumlah kebutuhan bahan kebersihan dan

jasa kebersihan kantor terealisasi 33 jenis atas target 33 jenis

Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :

- Belanja peralatan kebersihan dan bahan pembersih
- Belanja Jasa Tenaga Kerja Outsourcing
- Kegiatan Penyediaan kebutuhan bahan perkantoran sebesar 100% dengan indikator Jumlah Bahan perkantoran yang disediakan selama 1 tahun anggaran terealisasi 50 jenis atas target 50 jenis Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Belanja Alat Tulis Kantor
 - Belanja Perangko, Materai dan Benda Pos Lainnya
 - Belanja Cetak
 - Belanja Penggandaan
- Kegiatan Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor sebesar 100% dengan indikator Jumlah komponen listrik yang diadakan terealisasi 10 Jenis atas target 10 Jenis Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Belanja alat listrik dan elektronik (lampu pijar, battery kering)
 - Belanja Jasa Tenaga Kerja Non Pegawai
- Kegiatan Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan sebesar 100% dengan indikator Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan terealisasi 12 jenis atas target 12 jenis Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Belanja surat kabar / majalah
 - Belanja Jasa Dekorasi, Dokumentasi dan Publikasi Kegiatan
 - Belanja Penggandaan
- Kegiatan Penyediaan makanan dan minuman sebesar 100% dengan indikator Jumlah tersedianya makanan dan minuman terealisasi 75 orang atas target 75 orang Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Belanja Makanan dan Minuman Rapat
 - Belanja Makanan dan Minuman Tamu
- Kegiatan Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi sebesar 98,18% dengan indikator Jumlah Kegiatan Rapat Koordinasi dan Konsultasi

teralisasi 55 kali atas target 54 kali Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :

- Belanja Perjalanan Dinas Dalam Daerah
- Belanja Perjalanan Dinas Luar Daerah
- Kegiatan Penyediaan Jasa Layanan Perkantoran sebesar 100% dengan indikator Jumlah layanan Perkantoran yang disediakan teralisasi 61 OPD atas target 61 OPD Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Belanja Alat Tulis Kantor
 - Belanja Dokumen / Administrasi Tender
 - Belanja Perangko, Materai dan Benda Pos Lainnya
 - Belanja Jasa Tenaga Kerja Outsourcing
 - Belanja Penggandaan
- Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor/rumah dinas sebesar 100% dengan indikator Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang dibeli teralisasi 16 unit atas target 16 unit Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Belanja Modal Pengadaan Tandon
 - Belanja modal Pengadaan printer
 - Belanja modal Pengadaan kursi kerja
- Kegiatan Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor/rumah dinas sebesar 100% dengan indikator Jumlah Terpeliharanya Gedung Kantor teralisasi 2 lokasi atas target 2 lokasi Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Belanja Pemeliharaan Bangunan
- Kegiatan Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional sebesar 100% dengan indikator Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara teralisasi 13 unit atas target 13 unit Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Belanja Jasa Service
 - Belanja Penggantian Suku Cadang
 - Belanja Bahan Bakar Minyak / Gas dan Pelumas
 - Belanja Surat Tanda Nomor Kendaraan

-
- Kegiatan Pemeliharaan rutin/berkala peralatan dan perlengkapan gedung kantor/rumah dinas sebesar 100% dengan indikator Jumlah peralatan dan perlengkapan gedung kantor yang dipelihara terealisasi 10 jenis atas target 10 jenis Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Belanja Pemeliharaan Peralatan Kantor
 - Belanja Pemeliharaan Perlengkapan Kantor
 - Belanja Pemeliharaan Komputer
 - Belanja Pemeliharaan Mebeulair
 - ii) Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah sebesar 100% dengan Persentase Penyelesaian dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja tepat waktu terealisasi 100% atas target 100% Keberhasilan Program tersebut ditunjang dengan keberhasilan kegiatan diantaranya :
 - Kegiatan Penyusunan Laporan Keuangan sebesar 100% dengan indikator Jumlah laporan keuangan yang disusun terealisasi 2 dokumen atas target 2 dokumen Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Dokumen Laporan Keuangan Semester I
 - Dokumen Laporan Keuangan Semester II
 - Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah sebesar 100% dengan indikator Jumlah dokumen perencanaan yang disusun terealisasi 7 dokumen atas target 7 dokumen Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Dokumen LKPJ
 - Dokumen LPPD
 - Dokumen LKjIP
 - Dokumen Renstra
 - Dokumen Perjanjian Kinerja
 - Dokumen Pakta Integritas
 - Dokumen Renja
- b) Sasaran Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi sebesar 93,85% dengan indikator Persentase

Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi terealisasi 84,47% atas target 90% Keberhasilan sasaran tersebut ditunjang dengan keberhasilan program diantaranya :

iii) Program Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN sebesar 99,25% dengan indikator Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK terealisasi 93,30% atas target 94% Keberhasilan Program tersebut ditunjang dengan keberhasilan kegiatan diantaranya :

- Kegiatan Penataan ASN sebesar 84,47% dengan indikator Jumlah Jabatan Terisi Sesuai Kompetensi terealisasi 729 orang atas target 863 orang Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Proses Pengangkatan CPNS menjadi PNS
 - Pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional
 - Proses Peninjauan Masa Kerja
 - Penyerahan SK Pensiun PNS secara Simbolis
 - Proses Administrasi Pensiun ASN
 - Pelaksanaan Sumpah dan Janji PNS
 - Tim Penilaian Kinerja PNS
- Kegiatan Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS sebesar 71,08% dengan indikator Jumlah SK yang diterbitkan tepat waktu terealisasi 1.848 PNS atas target 2.600 PNS Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Proses Administrasi Kenaikan Pangkat
- Kegiatan Pengembangan karir dan promosi aparatur sebesar 100% dengan indikator Jumlah Seleksi dan Uji Kompetensi yang dilaksanakan terealisasi 1 seleksi atas target 1 seleksi Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Seleksi Pengisian JPT Pratama dilingkungan Pemkab. Sumenep

iv) Program Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN sebesar 128,17% dengan indikator Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan terealisasi 96,13% atas target 75% Keberhasilan Program tersebut ditunjang dengan keberhasilan kegiatan diantaranya :

- Kegiatan Penyusunan Formasi dan Kebutuhan ASN sebesar 96,13% dengan indikator Jumlah Data Kebutuhan ASN sesuai formasi terealisasi 298 Formasi atas target 310 Formasi Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Proses Penyusunan Kebutuhan dan Formasi ASN (CPNS dan PPPK)
- Kegiatan Seleksi penerimaan calon ASN sebesar 90,74% dengan indikator Jumlah Peserta Berdasarkan Pendaftar dari Umum terealisasi 6.352 Orang atas target 7.000 Orang Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Seleksi Penerimaan Calon PNS Daerah, Pengarahan, Pemberkasan dan Penyerahan SK CPNS TA 2020
- v) Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian sebesar 124,14% dengan indikator Persentase Akurasi Updating data kepegawaian terealisasi 99,31% atas target 80% Keberhasilan Program tersebut ditunjang dengan keberhasilan kegiatan diantaranya :
 - Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian sebesar 99,31% dengan indikator Jumlah kelompok data yang diupdate terealisasi 8.937 ASN atas target 8.999 ASN Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Validasi Data Kepegawaian
 - Penyelenggaraan Sistem Informasi Absensi Pegawai (SIAGA)
 - Kegiatan Pengembangan Informasi Kepegawaian sebesar 100,00% dengan indikator Jumlah penyampaian informasi kepegawaian terealisasi 122 Buku Profil atas target 122 Buku Profil Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Penyelenggaraan Sistem Informasi Layanan Harian Kepegawaian (SILAHKAN)
 - Pembangunan Sistem Pelayanan Kepegawaian Terpadu Bersertifikasi ISO 9001
 - Penyediaan Data Informasi Kepegawaian
- c) Sasaran Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara sebesar 83,00% dengan indikator Indeks Profesionalisme ASN terealisasi 49,8%

atas target 60% Keberhasilan sasaran tersebut ditunjang dengan keberhasilan program diantaranya :

vi) Program Peningkatan disiplin ASN sebesar 117,18% dengan indikator Persentase Nilai SKP yang baik terealisasi 93,74% atas target 80% Keberhasilan Program tersebut ditunjang dengan keberhasilan kegiatan diantaranya :

- Kegiatan Penilaian Kinerja Aparatur sebesar 93,74% dengan indikator Jumlah Nilai SKP yang baik terealisasi 8.436 ASN atas target 8.999 ASN Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Monitoring dan evaluasi Penilaian Kinerja Aparatur
- Kegiatan Pembinaan Aparatur sebesar 214,29% dengan indikator Jumlah Kasus pelanggaran disiplin terealisasi 14 Kasus atas target 30 Kasus Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Proses Pengisian dan Penyampaian LP2P
 - Proses Pelaporan LHKPN
 - Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian
- Kegiatan Peningkatan Kesejahteraan Pegawai sebesar 86,67% dengan indikator Jumlah Penerima Tambahan Penghasilan Pegawai terealisasi 2.600 Orang atas target 3.000 Orang Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Pengadministrasian Penyerahan Tambahan Penghasilan Pegawai
 - Proses Usul dan Penetapan Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya
 - Proses Penyelesaian Karis/Karsu, Taspen dan Karpeg
 - Pemberian Insentif bagi Tenaga Honorer Eks. K2
 - Penataan Administrasi dan Monitoring PTT

vii) Program Pengembangan Kompetensi SDM sebesar 108,59% dengan indikator Persentase Peserta Lulus Diklat terealisasi 97,73% atas target 90% Keberhasilan Program tersebut ditunjang dengan keberhasilan kegiatan diantaranya :

- Kegiatan Pengembangan Kompetensi SDM Manajerial sebesar 48,84% dengan indikator Jumlah peserta yang lulus mengikuti diklat

Kompetensi SDM Manajerial terealisasi 42 Orang atas target 86 Orang Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :

- Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan Tingkat II bagi Pejabat Eselon II PNS Daerah
- Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan Tingkat IV bagi PNS Daerah
- Pendidikan dan Pelatihan Formal bagi Calon PNS Daerah
- Kegiatan Pengembangan Kompetensi SDM Teknis dan fungsional sebesar 60,00% dengan indikator Jumlah peserta yang lulus mengikuti diklat Kompetensi SDM Teknis dan Fungsional terealisasi 12 Orang atas target 20 Orang Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Diklat Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah
- Kegiatan Pengembangan kompetensi SDM aparatur sebesar 114,83% dengan indikator Jumlah peserta yang lulus kompetensi terealisasi 333 orang atas target 290 orang Adapun aksi kegiatan dimaksud yang kami laksanakan terdiri dari :
 - Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi
 - Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemerintah Dalam Negeri Tingkat Administrator
 - Assesment kompetensi SDM Eselon II, III (Tallent Poll)
 - Proses Administrasi Tugas Belajar dan Ijin Belajar

G. REALISASI ANGGARAN

Akuntabilitas keuangan merupakan suatu bentuk pertanggung jawaban pengelolaan keuangan yang digunakan membiayai kegiatan-kegiatan untuk mewujudkan suatu sasaran yang telah ditetapkan. Kegiatan-kegiatan yang dimaksudkan adalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh seluruh bagian di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Secara ringkas Laporan Perhitungan APBD tahun 2020 dapat dilihat seperti pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 3.9
Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Tahun Anggaran 2020

NO.	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5
I.	Program Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Administrasi	1.141.922.745	1.076.609.116	94,28
I.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12.064.000	12.014.000	99,59
I.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	307.238.000	264.526.121	86,10
I.3	Penyediaan Bahan dan Jasa Kebersihan Kantor	218.554.875	200.399.813	91,69
I.4	Penyediaan Kebutuhan Bahan Perkantoran	35.139.770	35.025.994	99,68
I.5	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	23.508.000	23.252.591	98,91
I.6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	15.125.000	14.902.000	98,53
I.7	Penyediaan Makanan dan Minuman	6.400.000	6.397.600	99,96
I.8	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi	66.249.600	65.864.579	99,42
I.9	Penyediaan Jasa Layanan Perkantoran	194.050.500	193.310.736	99,62
I.10	Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor/rumah dinas	35.610.500	35.610.500	100,00
I.11	Pemeliharaan Rutin/berkala Gedung Kantor/Rumah Dinas	95.202.500	94.894.900	99,68
I.12	Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional	70.380.000	69.231.246	98,37
I.13	Pemeliharaan Rutin/berkala Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor/Rumah Dinas	62.400.000	61.179.036	98,04
II.	Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8.812.000	8.712.800	98,87
II.1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3.360.000	3.360.000	100,00
II.2.	Penyusunan Laporan Keuangan	5.452.000	5.352.800	98,18
III.	Program Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN	823.219.250	608.237.453	73,89
III.1.	Penataan ASN	340.769.250	256.484.539	75,27
III.2.	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis ASN	61.654.000	61.585.901	99,89

III.3.	Pengembangan karir dan promosi aparatur	420.796.000	290.167.013	68,96
IV.	Program Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN	1.799.370.350	1.645.010.549	91,42
IV.1.	Penyusunan Formasi dan Kebutuhan ASN	21.617.350	20.930.400	96,82
IV.2.	Seleksi penerimaan calon ASN	1.777.753.000	1.624.080.149	91,36
V.	Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian	240.292.100	234.409.515	97,55
V.1.	Pengelolaan Data Kepegawaian	169.864.600	164.480.555	96,83
V.2.	Pengembangan Informasi Kepegawaian	70.427.500	69.928.960	99,29
VI.	Program Peningkatan disiplin ASN	3.102.280.450	2.991.945.243	96,44
VI.1.	Penilaian Kinerja Aparatur	110.009.050	108.286.748	98,43
VI.2.	Pembinaan Aparatur	108.109.000	107.224.595	99,18
VI.3.	Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	2.884.162.400	2.776.433.900	96,26
VII.	Program Pengembangan Kompetensi SDM	630.023.524	609.712.824	96,78
VII.1.	Pengembangan Kompetensi SDM Manajerial	238.854.800	236.185.750	98,88
VII.2.	Pengembangan Kompetensi SDM Teknis dan fungsional	50.963.900	47.194.600	92,60
VII.3.	Pengembangan kompetensi SDM aparatur	340.204.824	326.332.474	95,92

Masukan (input) dari kegiatan – kegiatan yang telah tertuang di dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2020 yaitu berupa dana yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sebesar **Rp. 20.329.237.127,- (Dua Puluh Milyar Tiga Ratus Dua Puluh Sembilan Juta Dua Ratus Tiga Puluh Tujuh Ribu Seratus Dua Puluh Tujuh Rupiah)** teralisasi **Rp. 13.508.084.980,- (Tiga Belas Milyar Lima Ratus Delapan Juta Delapan Puluh Empat Ribu Sembilan Ratus Delapan Puluh Rupiah).** atau sebesar **66,45%** dengan rincian sebagai berikut :

a. Belanja Tidak Langsung

Belanja tidak langsung sebesar **Rp 12.583.316.708,- (Dua Belas Milyar Lima Ratus Delapan Puluh Tiga Juta Tiga Ratus Enam Belas Ribu Tujuh Ratus Delapan Rupiah)** teralisasi **Rp 6.333.447.480,-**

(Enam Miliar Tiga Ratus Tiga Puluh Tiga Juta Empat Ratus Empat Puluh Tujuh Ribu Empat Ratus Delapan Puluh Rupiah) atau sebesar **50,33%**.

b. Belanja Langsung

Masukan (input) Kegiatan Belanja Langsung sebesar Rp. **7.745.920.419,-** (*Tujuh Miliar Tujuh Ratus Empat Puluh Lima Juta Sembilan Ratus Dua Puluh Ribu Empat Ratus Sembilan Belas Rupiah*) teralisasi Rp. **7.174.637.500,-** (*Tujuh Miliar Seratus Tujuh Puluh Empat Juta Enam Ratus Tiga Puluh Tujuh Ribu Lima Ratus Rupiah*). atau sebesar **92,62%**.

Bab IV

PEMUTUP

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau LKjIP merupakan pertanggung jawaban untuk mengatur dan mengendalikan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan guna tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan.

Sebagai pengelola manajemen kepegawaian daerah, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep senantiasa mengarahkan program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk dapat mengikuti perubahan isu strategis pada lingkungan manajemen kepegawaian daerah.

Laporan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2020 ini disusun, sebagai salah satu bentuk pertanggung jawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan dimaksud, meliputi program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan dibidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian dan kegiatan lainnya diwujudkan kedalam indikator kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2019 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada tahun anggaran 2019. Berbagai capaian sasaran strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Penetapan Kinerja tahun anggaran 2020.

A. Simpulan

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun anggaran 2020 dapat diuraikan, sebagai berikut :

1. Pada Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi pada tahun 2020 target 90,00% dan terialisasi 84,47% atau capaian kerjanya 93,85% atau pada katagori (**Baik**) yang terdiri dari Jumlah Pejabat Struktural yang sesuai kompetensi ditetapkan target 856 Orang dan terialisasi 729 Orang atau capaian kerjanya 84,47% atau pada kategori (**Baik**).
2. Pada Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan ditetapkan target 75% dan terialisasi 96,13% atau capaian kerjanya 128,17% atau pada katagori (**Sangat Baik**) yang terdiri dari satu indikator kinerja diantaranya Jumlah Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan ditetapkan target 310 PNS dan terialisasi 298 PNS atau capaian kerjanya 96,13% atau pada katagori (**Baik**).
3. Pada Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) pada tahun 2020 target 94% dan terialisasi 93,30% atau capaian kerjanya 99,25% atau pada katagori (**Baik**) yang terdiri dari Jumlah Jabatan Terisi sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) ditetapkan 925 Orang dan terialisasi 863 Orang atau capaian kerjanya 93,30% atau pada kategori (**Baik**).
4. Pada Persentase Jumlah pelanggaran disiplin ASN pada tahun 2020 target 0,20% dan terialisasi 0,16% atau capaian kerjanya 125,00% atau pada katagori (**Sangat Baik**) yang terdiri dari Jumlah kasus pelanggaran disiplin ditetapkan 30 kasus dan terialisasi 14 kasus atau capaian kerjanya 214,29% atau pada kategori (**Sangat Baik**).
5. Pada Indek Profesionalisme ASN pada tahun 2020 target 60% dan terialisasi 49,80% atau capaian kerjanya 83,00% atau pada katagori (**Baik**) Jumlah Aparatur Sipil Negara ditetapkan target 8.629 ASN dan terialisasi 8.436 ASN atau capaian kerjanya 97.76% atau pada kategori (**Baik**).
6. Pada Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM pada tahun 2020 target 80% dan masih menunggu hasil dari Menpan RB melalui Bagian Organisasi Pemerintah Kabupaten Sumenep.

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang akan mendatang.

Semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2020 dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa program dan kegiatan dengan prinsip memegang teguh disiplin anggaran, tepat waktu dan tepat sasaran, serta dapat bermanfaat bagi pihak pelaksana dan pihak yang terkait lainnya, dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep selanjutnya.

B. Saran-Saran

1. Pada sasaran Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai tolak ukur kinerja Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi, Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan dan Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK dan Persentase Akurasi Updating data kepegawaian.
2. Pada sasaran Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai tolak ukur kinerja Indeks Profesionalisme ASN, Persentase ASN dengan Nilai SKP yang Baik dan Persentase Jumlah pelanggaran disiplin ASN.
3. Pada sasaran meningkatnya Meningkatnya kualitas pelaksanaan RB kabupaten Sumenep bidang penataan Sistem Manajemen SDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai tolak ukur kinerja Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM dan Persentase Peserta Lulus Diklat.

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2020 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

LAMPIRAN

**PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2020**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **NURUL JAMIL, S.Sos., M.Si**
Jabatan : Sekretaris BKPSDM Kab. Sumenep
Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **ABDUL MADJID, S.Sos., M.Si**
Jabatan : Kepala BKPSDM Kab. Sumenep
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.

Sumenep, Januari 2020

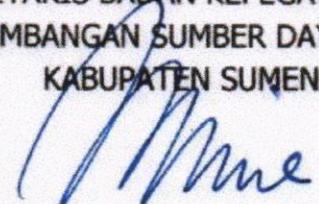
Pihak Kedua,

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**


ABDUL MADJID, S.Sos., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19661108 198809 1 001

Pihak Pertama,

**SEKRETARIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

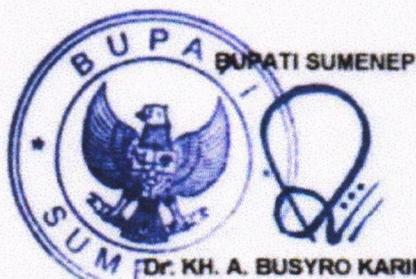

NURUL JAMIL, S.Sos., M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19680325 199003 1 005

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
I INDIKATOR KINERJA UTAMA			
1.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dibidang Kepegawaian	1.1. Nilai IKM Layanan Kepegawaian	86
II INDIKATOR KINERJA KUMULATIF			
1.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dibidang Kepegawaian	1.1. Nilai IKM Layanan Kepegawaian	86
2.	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	2.1. Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	90%
		2.2. Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.	75%
		2.3. Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	94%
3.	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	3.1. Persentase ASN yang lulus Diklat dalam satu tahun.	90%
		3.2. Persentase ASN yang memiliki nilai SKP Baik.	80%
		3.3. Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,20%
4.	Meningkatkan kualitas Pelayanan Publik Dibidang Diklat	4.1. Nilai IKM Layanan Diklat	86

No.	Program	Anggaran	Keterangan
1	Program Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Administrasi	Rp. 1.582.183.990	
2	Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 17.692.000	
3	Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian	Rp. 299.291.600	
4	Program Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN	Rp. 1.236.590.000	
5	Program Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN	Rp. 2.016.170.700	
6	Program Peningkatan Disiplin ASN	Rp. 3.324.873.700	
7	Program Pengembangan Kompetensi SDM	Rp. 3.708.068.700	
Jumlah Anggaran Belanja Langsung		Rp. 12.184.870.690	

Sumenep, Januari 2020



Dr. KH. A. BUSYRO KARIM, M.Si



ABDUL MAJUJID, S.Sos, M.Si
 Pemimpin Utama Muda
 NIP. 19661108 198809 1 001

**PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2020**



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ABDUL MADJID, S.Sos, M.Si**

Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **Dr. KH. A. BUSYRO KARIM, M.Si**

Jabatan : Bupati Sumenep

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.

Sumenep, 20 November 2020

Pihak Kedua,

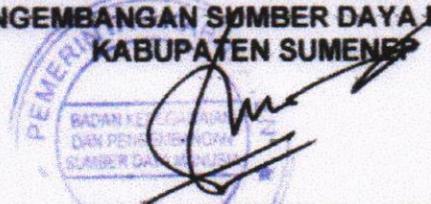
Pihak Pertama,

BUPATI SUMENEP



Dr. KH. A. BUSYRO KARIM, M.Si

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**



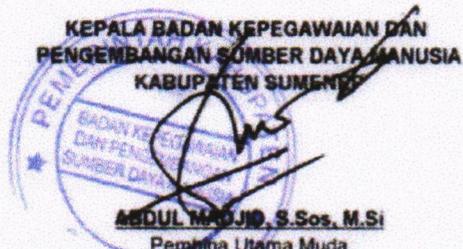
ABDUL MADJID, S.Sos, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19661108 198809 1 001

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2020
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	1.1. Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi 1.2. Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan 1.3. Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	90% IKU 75% IKU 94% IKU
2	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	2.1. Indeks Profesionalisme ASN	60 IKU
3	Meningkatnya kualitas pelaksanaan RB kabupaten Sumenep bidang penataan Sistem Manajemen SDM	3.1. Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM	80 IKU
4	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan RB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	4.1 Indeks RB	BB

No.	Program	Sebelum Perubahan Anggaran (Rp)	Setelah Perubahan Anggaran (Rp)	Keterangan
1	Program Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Administrasi	Rp. 1.582.183.990	Rp. 1.141.922.745	
2	Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 17.692.000	Rp. 8.812.000	
3	Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian	Rp. 299.291.600	Rp. 240.292.100	
4	Program Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN	Rp. 1.236.590.000	Rp. 823.219.250	
5	Program Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN	Rp. 2.016.170.700	Rp. 1.799.370.350	
6	Program Peningkatan disiplin ASN	Rp. 3.324.873.700	Rp. 3.102.280.450	
7	Program Pengembangan Kompetensi SDM	Rp. 3.708.068.700	Rp. 630.023.524	
Jumlah Anggaran Belanja Langsung		Rp. 12.184.870.690	Rp. 7.745.920.419	


BUPATI SUMENEP
Dr. KH. A. BUSYRO KARIM, M.Si

Sumenep, 20 November 2020
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

ABDUL MAJID, S.Sos, M.Si
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19661108 198809 1 001