

Laporan Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah (LKjIP)

TAHUN 2016



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmad dan hidayah-Nya, sehingga **LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN SUMENEP TAHUN 2016**, dapat diselesaikan dengan baik.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep ini dilakukan, sebagai tindak lanjut dari perencanaan strategik dalam rangka mendukung budaya transparansi, merupakan upaya pertanggungjawaban setiap program melalui pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja setiap kegiatan, program, kebijaksanaan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menjadi kesadaran mendalam, bahwa dalam pembuatan LKjIP ini masih banyak ditemui kekurangan. Untuk itu segala input konstruktif dan inovatif, sangat diharapkan guna kesempurnaan pelaksanaan Program Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep dimasa yang akan datang.

Akhirnya penghargaan dan ungkapan terima kasih yang setinggi-tingginya, kami sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penyusunan LKjIP ini, dengan harapan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan dan perencanaan kebijakan selanjutnya.

Sumenep, 17 Januari 2017

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



R. TITIK SURYATI, SH, MH.

Pembina Tk.I

NIP. 19660409 199302 2 002

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan kewajiban suatu Instansi Pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam mencapai Misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep. Disamping itu, LKjIP dapat digunakan sebagai alat untuk menilai kinerja aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2016 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep melaporkan capaian kinerja (performance result) sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan tahun 2016.

Sebagaimana yang terdapat dalam Rencana Strategik tahun 2016, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep melaksanakan 50 (lima puluh) kegiatan dari 6 (enam) program untuk mendukung pencapaian 1 (satu) misi 2 (dua) tujuan 4 (empat) sasaran. Keberhasilan pencapaian tersebut diukur melalui 18 (delapan belas) indikator kinerja sasaran.

Berdasarkan evaluasi terhadap capaian dalam LKjIP tahun 2016 ini menunjukkan keberhasilan masing-masing tujuan dan sasaran, namun demikian masih dijumpai beberapa kekurangan yang masih perlu mendapatkan perhatian oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep. Kekurangan dan upaya perbaikan yang akan dilakukan telah diuraikan secara lengkap pada bagian evaluasi akuntabilitas kinerja.

Pada akhirnya, Laporan ini merupakan bahan evaluasi terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep, segala kekurangan yang masih dijumpai tidak menyebabkan lemahnya motivasi tetapi justru menjadi cambuk untuk bekerja lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Sumenep, 17 Januari 2017

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



R. TITIK SURYATI, SH, MH.

Pembina Tk.I

NIP. 19660409 199302 2 002

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Ikhtisar Eksekutif	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Lampiran	vi
Daftar Tabel.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Struktur Organisasi	3
C. Jasa Pelayanan BKPP.....	5
D. Faktor Kunci Keberhasilan.....	5
E. Profil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan	6
F. Dasar Hukum.....	10
G. Sistematika Penyusunan	10
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	12
Rencana Strategi	12
1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	12
2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2016	15
3. Perjanjian Kinerja	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	17
A. Capaian Kinerja Organisasi	17
1. Membandingkan antara Target dan Realisasi Kinerja 2016....	19
2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu	20
3. Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.....	21
4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan.....	22
5. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	27
6. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja	29
B. Realisasi Anggaran	32
BAB IV PENUTUP.....	35
A. Simpulan.....	35
B. Saran-Saran	37
Daftar Lampiran	

DAFTAR LAMPIRAN

	HALAMAN
Lampiran I TAPKIN (Penetapan Kinerja) Tahun 2016	1

DAFTAR TABEL

NO	TABEL	URAIAN	HAL.
1.	Gambar 1.1	Bagan Struktur Organisasi BKPP	4
2.	Grafik 1.2	Grafik jumlah pegawai berdasarkan golongan dan tingkat pendidikan BKPP Kabupaten Sumenep	6
3.	Grafik 1.3	Grafik jumlah pegawai berdasarkan Jenis Kelamin Badan BKPP Kabupaten Sumenep	7
4.	Grafik 1.4	Grafik jumlah pegawai berdasarkan Golongan BKPP Kabupaten Sumenep	8
5.	Tabel 1.5	Perkembangan Keadaan PNS di Lingkungan Pemerintah Kab Sumenep Berdasarkan golongan, Pendidikan, Eselon, Jenis Kelamin Per Desember 2016	9
6.	Tabel.2.1	Hubungan, Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPP Kabupaten Sumenep	14
7.	Tabel.2.2	Rencana Kinerja Tahunan Tahun Anggaran 2016 BKPP Kabupaten Sumenep	15
8.	Tabel.2.3	Pengukuran Capaian Kinerja BKPP Kabupaten Sumenep	16
9.	Tabel.3.1	Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini	19
10	Tabel.3.2	Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun lalu dan beberapa tahun terakhir	20
11	Tabel.3.3	Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.	21
12	Grafik 1.1	Persentase peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui pelaksanaan Diklat	22
13	Grafik 1.2	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensinya	23
14	Grafik 1.3	Persentase Ketepatan Waktu Kenaikan Pangkat PNS	24
15	Grafik 2.1	Persentase akurasi updating data kepegawaian	24
16	Grafik 2.2	Persentase Jumlah Aparatur sesuai dengan kebutuhan SOTK	25
17	Grafik 2.3	Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN	26
18	Grafik 2.4	Persentase Kompetensi PNS di Kabupaten Sumenep	27
19	Tabel.3.4	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPP Kabupaten Sumenep Tahun Anggaran 2016 sampai dengan Perubahan APBD 2016	32

Bab I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan, terutama pada penyelenggaraan pelayanan public kepada masyarakat sangat tergantung pada kualitas dan kesempurnaan SDM Aparatur. SDM Aparatur atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas tercermin pada keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap perilaku disiplin mempunyai implikasi kuat terhadap suatu yang mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang direncanakan. Seiring dengan arus reformasi yang semakin meluas, kekritisan masyarakat terhadap kinerja aparatur pemerintah semakin menggelora dan pemerintah dianggap sebagai *necessary evil* (hantu menakutkan yang dibutuhkan) karena masih memposisikan masyarakat sebagai obyek pasif, sehingga semakin lama semakin tidak diminati. Bukan karena publik jenuh dengan pemerintah yang hanya bisa mengurus dirinya sendiri, namun kontraproduktif dengan itu, publik merasa harus menghindari "hantu" ini. Oleh karena itu, tuntutan adanya Transparansi, Akuntabilitas, Keterbukaan, serta penghapusan budaya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme menuju terciptanya *Clean government* dan mampu menyediakan *Public goods and service*, menjadi bahasa tegas yang selalu diserukan dalam setiap aksinya.

Kesuksesan penyelenggaraan Pemerintahan Indonesia tergantung dari kinerja pada masing-masing Pemerintahan Daerah (*local government*), hal ini bagaikan suatu piramida yang mengerucut ke atas dan menjadi satu dalam menyukseskan Pemerintahan Indonesia. Pemerintah Daerah sebagai pelaku kebijakan dan pelayanan publik di daerah, perlu memandang fenomena diatas sebagai wacana berpikir positif yang mampu melakukan terobosan (*break through*) melalui manuver-manuver yang kreatif dan inovatif. Selain itu, proses yang sistematis dan berkelanjutan akan bermuara dari pembuatan keputusan yang beresiko. Sehingga dengan memanfaatkan *input* seperti Ilmu Pengetahuan

dan Teknologi, tindakan antisipatif, kemampuan mengakomodasi aspirasi masyarakat serta dengan mengukur *output* melalui *outcome* yang akurat dan tepat sasaran dan juga tidak lupa dengan mengukur akan *benefit* dan *impact* terhadap masyarakat, maka perlahan tapi pasti tujuan Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan akan terwujud. Akuntabilitas kinerja harus menyajikan penjelasan tentang deviasi antara realisasi kegiatan dengan rencana serta keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dalam pengukuran kinerja dimulai dari perencanaan strategis dan berakhir dengan penyerahan laporan akuntabilitas kepada pemberi mandat (wewenang).

Dengan makin tingginya tuntutan masyarakat dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat. Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang berdaya guna dan berhasil guna, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan nyata. Perlu diperhatikan pula adanya mekanisme untuk meregulasi akuntabilitas pada setiap instansi pemerintah dan memperkuat peran dan kapasitas institusi parlemen, serta tersedianya akses yang sama pada informasi bagi masyarakat luas.

Aspek manajemen perlu terus dieksplorasi dan harus mendapat perhatian serius dalam proses implementasi kebijakan. Salah satu contoh, yaitu dengan dibuatnya Perencanaan strategis yang merupakan langkah awal dalam melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Hal ini menjadi penting agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan, nasional dan global serta tetap berada dalam tatanan sistem manajemen nasional, mengingat budaya transparansi yang perlu diwujudkan dalam usaha-usaha pertanggungjawaban yang dapat mengintegrasikan antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

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 masyarakat, semakin banyak kebutuhan masyarakat 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.

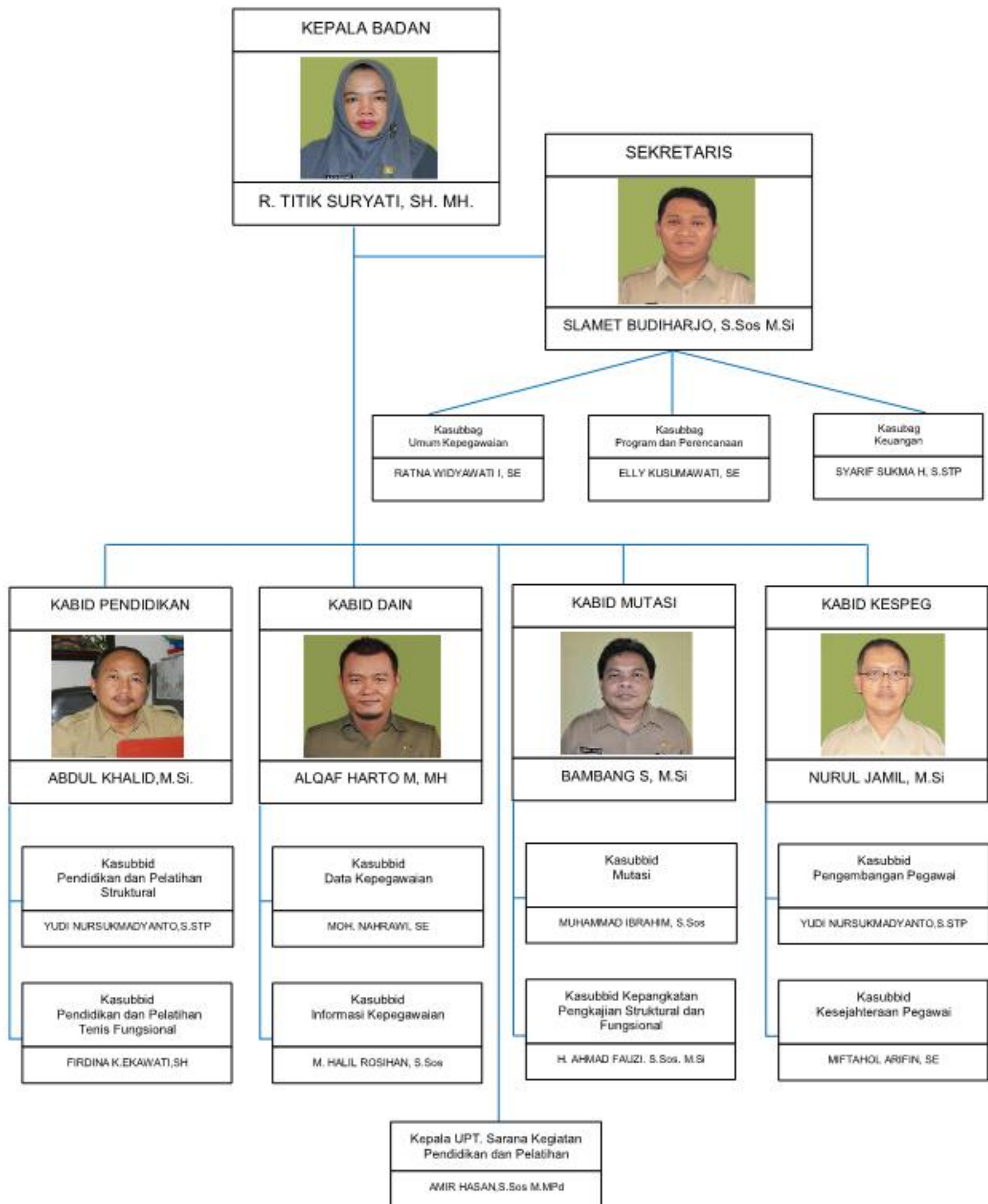
Ketiga, akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban organisasi kepada publik atas pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan dalam bidang pemberian pelayanan prima kepada masyarakat dan pelanggan lainnya (*costumer* dan *stakeholder*). Beberapa indikator ini merupakan acuan pengukuran kinerja yang dapat 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*), tanggungjawab (*responsibility*) dan akuntabilitas (*accountability*) yang berorientasi kepada pencapaian hasil.

B. Struktur Organisasi

Untuk melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 29 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan Lembaga Teknis Daerah yang bertugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan Daerah dibidang pelayanan administrasi kepegawaian, dan memegang peran kunci dalam manajemen pegawai. Adapun secara struktural Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep terdiri dari :

Gambar 1.1.
Bagan Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kab. Sumenep
Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 29 Tahun 2008



C. Jasa Pelayanan Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan

Pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep merupakan pelayanan publik dalam bentuk administratif dibidang kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Adapun jenis-jenis pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawain, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep yaitu :

- a. Kenaikan Pangkat;
- b. Mutasi;
- c. Pensiun;
- d. Pengurusan kartu suami/istri;
- e. Pengurusan/rekomendasi Bapertarum;
- f. Penyediaan Informasi Kepegawaian; dan pelayanan kepegawaian

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

D. Faktor Kunci Keberhasilan

Faktor kunci keberhasilan bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misinya antara lain yaitu :

1. Pemimpin yang kompeten
2. Pegawai yang kompeten
3. Informasi yang akurat
4. Sistem dan metode kerja sesuai dengan standart Profesional
5. Dana yang memadai

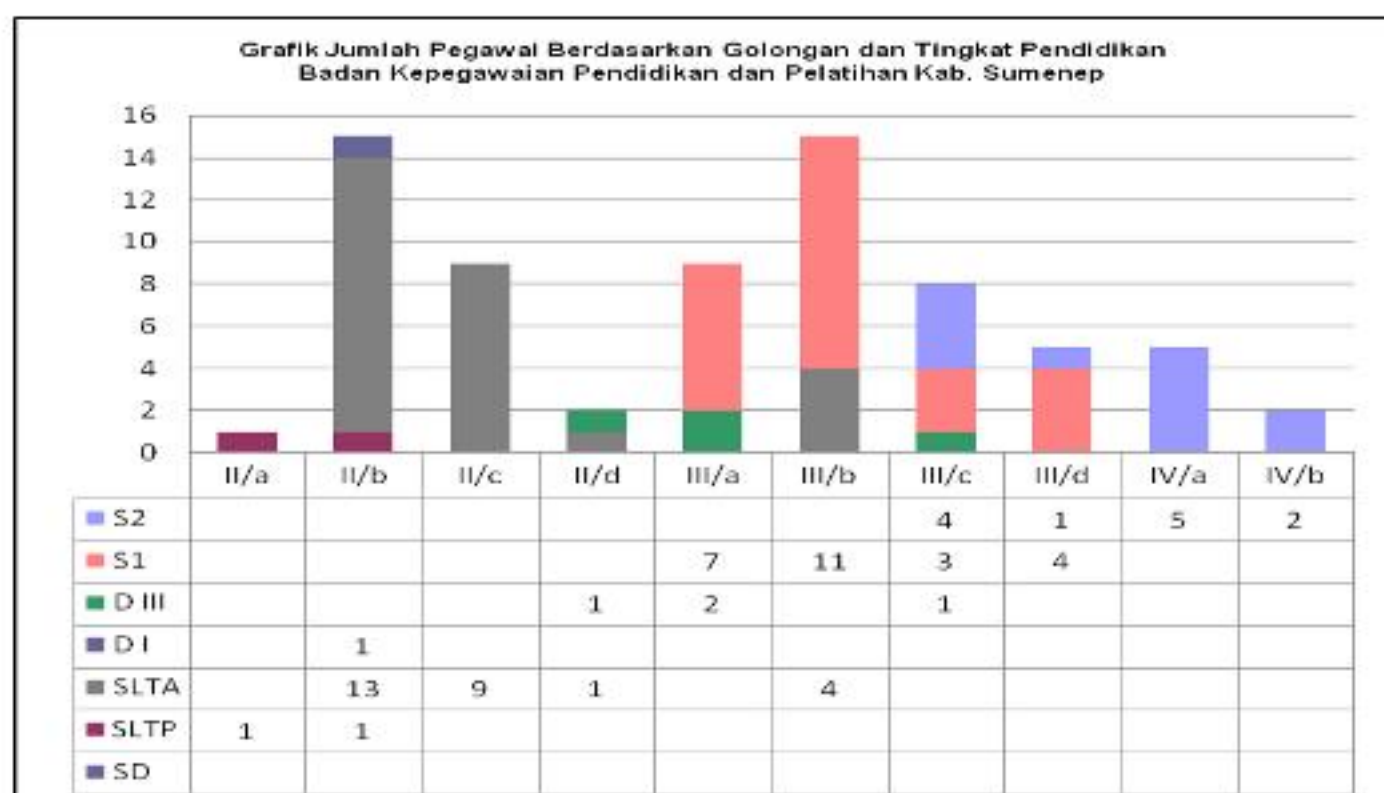
E. Profil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sumenep

1. SDM Aparatur Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta aktif dari SDM organisasi tersebut, demikian pula halnya dengan SDM Aparatur dilingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep yang merupakan satu kesatuan individu yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu prasyarat utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM yang terampil, mampu, kompeten dan berdayaguna.

Dapat digambarkan bahwa berdasarkan data keadaan bulan Desember 2016, jumlah SDM Aparatur atau PNS dilingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep sebanyak 71 orang, dengan klasifikasi berdasarkan pangkat, golongan dan jenjang pendidikan sebagaimana dapat dilihat pada grafik 1.2. sebagai berikut :

Grafik 1.2.

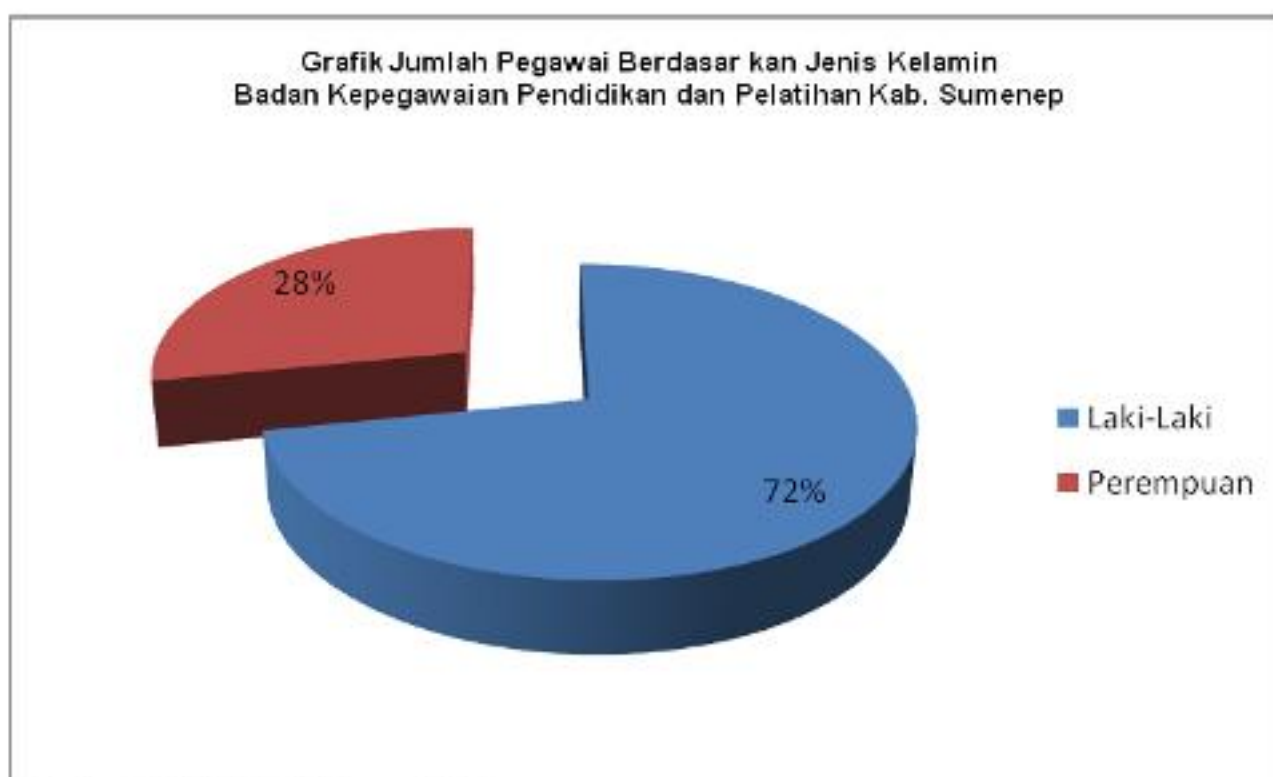


Pada grafik 2.1 diatas dapat dilihat bahwa secara umum kondisi PNS Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep rata-rata memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikannya yaitu sebanyak **11** orang adalah berpendidikan Pasca Sarjana (**S2**) dan **25** adalah berpendidikan Sarjana

(S1), sedangkan untuk tingkat pendidikan **D III** terdapat **4** orang **D I** terdapat **1** orang dan **SLTA** sebanyak **28** orang, sedangkan untuk tingkat pendidikan yang paling rendah yakni **SLTP** sejumlah **2** orang, dengan kata lain bahwa pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang dimiliki PNS dilingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya adalah cukup baik dan potensial.

Demikian juga bila dikaitkan dengan isu pengarusutamaan-gender (gender mainstreaming), maka perbandingan jumlah pegawai laki-laki dengan perempuan dilingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan menunjukkan angka yang cukup proporsional, yakni: **51** orang (**72%**) pegawai laki-laki dan **20** orang (**28%**) pegawai perempuan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar Grafik 1.3. dibawah ini :

Grafik 1.3.

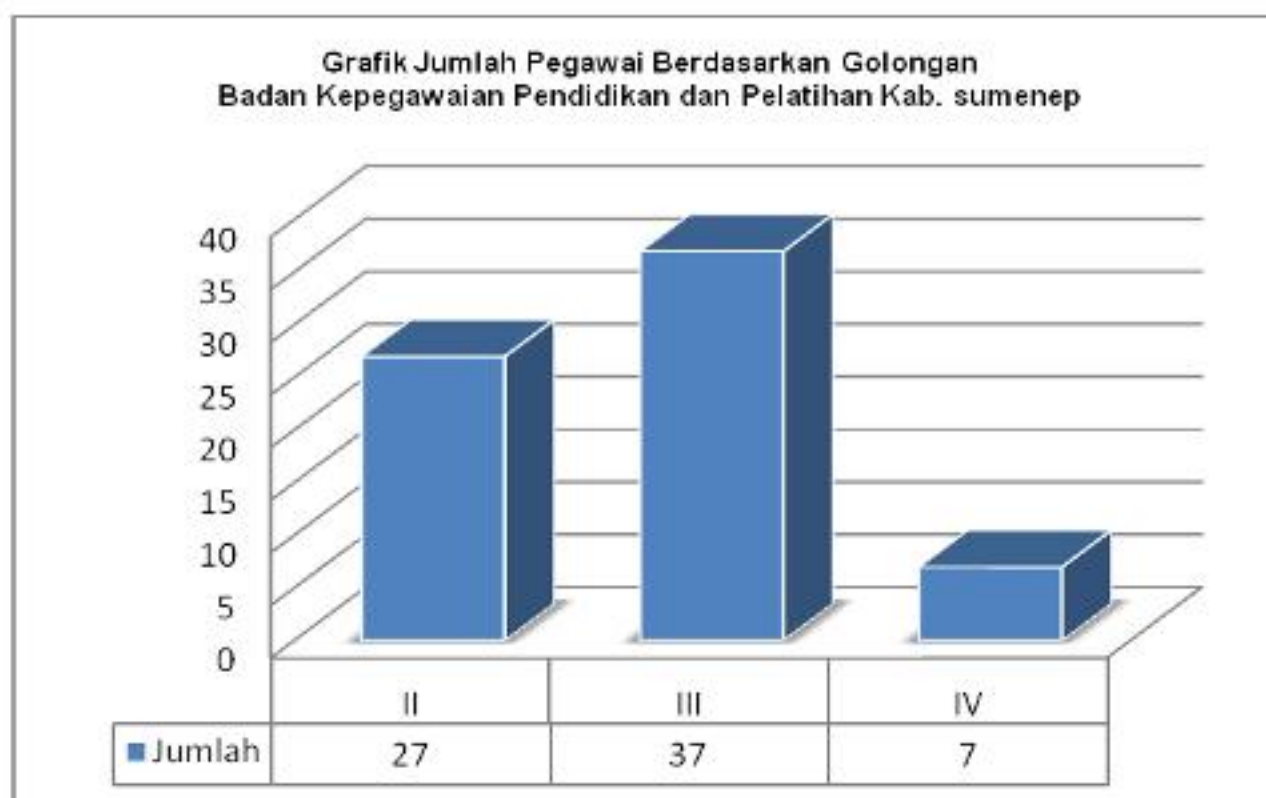


Sumber SIMPEG BKPP Januari 2017

Sedangkan jika mengamati prosentase jumlah pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep berdasarkan **Golongan** (Tabel 1.4 dibawah) menunjukkan bahwa pegawai Golongan III merupakan Golongan pegawai terbanyak 37 orang (**52%**). Sedangkan pegawai Golongan terendah yakni Golongan II hanya 27 orang (**38%**) dan pegawai dengan Golongan tertinggi yakni Golongan IV sebanyak 7 orang (**10%**) Hal ini menunjukkan bahwa struktur pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep jika dilihat dari aspek

golongan pegawai, tidak menunjukkan struktur piramida, melainkan menggelembung ditengah (yakni **Golongan III** sebesar **52%**) yang dapat diasumsikan bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi yang menjalankan fungsi manajemen SDM Aparatur.

Grafik 1.4.



Sumber SIMPEG BKPP Desember 2015

2. Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dalam hubungan langsung dengan pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep
- Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep dalam melaksanakan pelayanan publik memerlukan sekali sarana dan prasarana, baik itu perlengkapan, peralatan, kendaraan operasional pelayanan, jaringan komunikasi, tempat duduk tamu, TV, dan sarana pendukung pelayanan lainnya harus memadai agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa pelayanan kepegawaian.

Tabel 1.5.

**Perkembangan Keadaan PNS di Lingkungan Pemerintah Kab Sumenep
Berdasarkan golongan, Pendidikan, Eselon, Jenis Kelamin
Per Desember 2016**

U R A I A N	Satuan	Tahun						
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
a. Golongan								
Golongan I	Orang	389	374	261	309	287	236	190
Golongan II	Orang	3.593	3.516	3.479	3.312	3.204	3.005	2.570
Golongan III	Orang	5.283	4.766	4.545	4.451	4.493	4.511	4.577
Golongan IV	Orang	3.013	3.302	3.282	3.108	3.157	3.091	3.116
Jumlah	Orang	12.278	11.958	11.567	11.180	11.141	10.843	10.453
b. Pendidikan								
S-3	Orang	1	1	1	1	1	-	-
S-2	Orang	296	307	298	311	326	334	342
S-1	Orang	3.218	3.379	3.350	3.309	3.463	3.486	4.008
D-III	Orang	824	835	815	793	852	847	818
D-II	Orang	2.570	2.492	2.394	2.321	2.216	2.041	1.521
D-I	Orang	135	122	115	119	83	79	59
SLTA	Orang	4.374	4.017	3.839	3.657	3.575	3.469	3.161
SLTP	Orang	467	440	440	367	320	294	275
SD	Orang	393	365	315	302	305	293	269
Jumlah	Orang	12.278	11.958	11.567	11.180	11.141	10.843	10.453
c. Eselon								
Eselon II	Orang	30	32	32	34	33	36	35
Eselon III	Orang	186	194	199	207	206	206	188
Eselon IV	Orang	885	932	928	957	955	986	921
Eselon V	Orang	-	38	39	42	42	42	39
Fungsional	Orang	7.309	7.076	6.882	6.853	6.853	6.569	6.348
d. Staf PNS	Orang	3.827	3.686	3.487	3.087	3.052	3.004	2.922
Jumlah	Orang	12.278	11.958	11.567	11.180	11.141	10.843	10.453

F. 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 29 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
- 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

G. SISTEMATIKA PENYUSUNAN

LAKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep disusun dengan sistematika penyusunan sebagai berikut :

L A K I P

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

1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Timur Tahun 2014-2019 dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Pemerintah Kabupaten Sumenep, serta untuk memantapkan proses pencapaian sasaran-sasaran strategis, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep melakukan revisi atau perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) dan menetapkan Visi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep yaitu sebagai berikut :

Visi : “Terwujudnya Manajemen Kepegawaian Dan Aparatur Pemerintah Yang Berkualitas Dan Profesional”

Berdasarkan Visi yang telah dirumuskan tersebut, maka selanjutnya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep menjabarkannya ke dalam Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep untuk menyelaraskan gerak dan langkah mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Adapun misi yang telah dirumuskan dalam perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep adalah sebagai berikut :

Misi : “Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi dan Manajemen Kepegawaian yang Efektif dan Efisien”

Guna lebih memantapkan pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Manusia Aparatur dan untuk mewujudkan SDM Aparatur yang profesional dan memiliki kompetensi pada bidangnya, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep telah merumuskan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebagai berikut :

Tujuan

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

Tujuan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 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:

- 1. Meningkatnya kualitas PNS guna mewujudkan Aparatur Pemerintah yang Berkualitas dan Profesional Sasaran**
- 2. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi 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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. **Tujuan 1 yaitu : “Meningkatnya kualitas PNS guna mewujudkan Aparatur Pemerintah yang Berkualitas dan Profesional”,**

Sasaran 1 (satu) adalah meningkatnya pengelolaan aparatur yang Profesional dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

1. Persentase peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui pelaksanaan Diklat.
2. Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi

Sasaran 2 (dua) adalah meningkatnya tertip administrasi kepegawaian, dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

1. Persentase Ketepatan waktu Kenaikan Pangkat PNS

- b. **Tujuan 2 yaitu : “Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian”**

Sasaran 3 (tiga) adalah Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

1. Persentase akurasi updating data kepegawaian

Sasaran 4 (empat) adalah Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut

1. Prosentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep

2. Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN

Persentase Kompetensi PNS di Kabupaten Sumenep

Berikut matrik hubungan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep dapat dilihat pada table dibawah ini : 2.1

Tabel 2.1
Hubungan, Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep

Tujuan		Sasaran	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
Meningkatnya kualitas PNS guna mewujudkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan professional	Prosentase Peningkatan Pengelolaan Aparatur yang professional	Meningkatnya Pengelolaan Aparatur yang professional	1. Persentase peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui pelaksanaan Diklat 2. Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi
	Persentase Peningkatan Tertip administrasi kepegawaian	Meningkatnya Tertip administrasi kepegawaian	1. Persentase Ketepatan waktu Kenaikan Pangkat PNS
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase Peningkatan Kualitas Informasi Kepegawaian	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	1. Persentase akurasi updating data kepegawaian
	Persentase Peningkatan pelayanan administrasi kepegawaian yg optimal	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal	1. Prosentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep. 2. Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN 3. Persentase Kompetensi PNS di Kabupaten Sumenep

2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun Anggaran 2016

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan proses mulai dari persiapan perencanaan kinerja, pelaksanaan koordinasi antara bidang-bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep, telaah dan evaluasi, sampai dengan penetapan anggaran yang diwujudkan didalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan penetapan kinerja

yang diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT). Berikut Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep dapat dilihat pada tabel : 2.2.dibawah ini :

Tabel 2.2
Rencana Kinerja Tahunan Tahun Anggaran 2016
Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2016
1	2	3	4
Meningkatnya kualitas PNS guna mewujudkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan professional	Meningkatnya Pengelolaan Aparatur yang Profesional	1.1 Persentase peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui pelaksanaan Diklat	90%
		- Jumlah peserta yang mengikuti diklat PIM II, III, IV	40
		- Jumlah peserta yang mengikuti diklat Teknis & Fungsional	200
		- Bintek Adm Kenaikan Pangkat	200
		- Bintek PP 54 Tahun 2010	210
		1.2 Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi	85%
	Meningkatnya Tertib Administrasi Kepegawaian	- Jumlah Pejabat Struktural yg sesuai persyaratan Kepangkatan	1.267
		1.3 Persentase Ketepatan waktu Kenaikan Pangkat PNS	90%
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	- Jumlah Kenaikan Pangkat PNS	2.600
		2.1. Persentase akurasi updating data kepegawaian	100%
	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal	- Jumlah updating data kepegawaian	3.000
		- Jumlah scanning file perorangan	2.200
		2.2. Prosentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep	87%
		- Jumlah pejabat struktural dan fungsional yang dilantik	1.284
		2.3. Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN	0,20%
		- Jumlah kasus yang di selesaikan	21
		2.4. Persentase Kompetensi PNS di Kabupaten Sumenep	60%
		- Jumlah PNS Berkompetensi	6.299

3. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelola dari suatu organisasi pemerintah.

Tujuan khusus penetapan kinerja antara lain adalah untuk : 1) Meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja suatu organisasi. 2) Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. 3) Sebagai dasar penilaian keberhasilan / kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan telah membuat penetapan kinerja (kinerja utama) tahun anggaran 2016 yaitu pada sasaran strategis meningkatnya kualitas SDM, meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian, meningkatnya kualitas penataan SDM Aparatur, serta mewujudkan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep sebagai pusat informasi kepegawaian.

Sedangkan indikator kinerja, target, program, dan anggaran dapat dilihat pada **lampiran laporan LKjIP ini atau lampiran penetapan kinerja dan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep tahun 2016.**

Pengukuran tingkat capaian kinerja BKPP Kabupaten Sumenep tahun 2016 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 2.3
Pengukuran Capaian Kinerja BKPP Kabupaten Sumenep

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

Akuntabilitas kinerja secara umum dapat didefinisikan sebagai pertanggung jawaban segala sesuatu yang dilakukan akibat dari penggunaan dan pengelolaan semua sumber daya yang ada. Dari penggunaan sumber daya didapat seberapa besar manfaat ataupun output yang dihasilkan terhadap jumlah sumber daya yang telah digunakan sehingga menghasilkan kuantitas/nilai dari kinerja itu sendiri. Nilai dari akuntabilitas kinerja itu sendiri mengidentifikasikan kemampuan instansi pemerintah tersebut untuk :

1. Merencanakan target kinerja
2. Meyelaraskan apa yang akan dilakukan dengan target kinerja
3. Menyelaskan apa yang dianggarkan dengan apa yang akan dikerjakan
4. Mengerjakan kegiatan sesuai dengan rencana kerja
5. Melaporkan capaian kinerja selaras dengan apa yang telah dilaksanakan dan direncanakan sebelumnya.

Capaian kinerja diukur seberapa besar realisasi yang dicapai terhadap target kinerja yang dituangkan dalam perencanaan kinerja yang telah ditetapkan baik secara kualitas maupun manfaat (benefits). Ada beberapa langkah dalam perencanaan kinerja diantaranya :

- a. Menetapkan tujuan dan sasaran (outcome) sesuai dengan alasan berdirinya institusi pemerintah tersebut
- b. Mengkaitkan program dan kegiatan dengan tujuan/sasaran yang ingin dicapai

Menselaraskan tujuan/sasaran dari level nasional sampai pada daerah

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan laporan pertanggung jawaban pemerintah daerah secara menyeluruh akibat dari penggunaan sumberdaya yang ada terhadap hasil (outcomes) maupun manfaat

(benefits) yang dirasakan baik secara kuantitas maupun kualitas. Penetapan indikator kinerja merupakan proses identifikasi dan klasifikasi indikator kinerja melalui metode pengumpulan data dan pengolahan data guna menentukan kinerja kegiatan, program dan kebijakan. Penetapan indikator kinerja didasarkan pada kelompok :

1. Masukan (*input*) ;
2. Keluaran (*output*) ;
3. Hasil (*outcomes*) ;
4. Manfaat (*benefits*) ;
5. Dampak (*impacts*).

Beberapa indikator tersebut dapat digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap setelah kegiatan selesai, sedangkan untuk indikator kinerja *benefits* dan *impacts* belum dapat dikembangkan pengukurannya karena kesulitan untuk menetapkan secara tepat apa yang mesti diukur. Penampakan indikator *benefits* dan *impacts* adalah hasil integrasi dari banyak kegiatan bahkan lebih dari satu program dengan jangka waktu melebihi satu tahun, disamping itu belum tersedianya media atau sistem pengumpulan data kinerja.

Penetapan indikator kinerja harus didasarkan pada estimasi yang realistik dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan, serta memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Spesifik dan jelas (*specific*) ;
2. Dapat diukur secara obyektif (*Measurable*), baik kuantitatif ataupun kualitatif ;
3. Dapat dicapai (*achievable*) , penting dan harus berguna untuk menunjukkan pencapaian Input, Output dan Outcomes ;
4. Terkait langsung pada hasil (*relevance*) ;
5. Untuk kurun waktu tertentu (*time bond*).

Berikut rincian pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep yang disusun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama, satuan, target, realisasi, dan capaian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini

Tabel 3.1

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Kinerja 2016		% Capaian Kinerja
			Target	Realisasi	
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya Pengelolaan Aparatur yang Profesional	1.1 Persentase peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui pelaksanaan Diklat	%	90%	111%	123%
	- Jumlah peserta yang mengikuti diklat PIM II, III, IV	PNS	40	40	100%
	- Jumlah peserta yang mengikuti diklat Teknis & Fungsional	PNS	200	241	121%
	- Bintek Adm Kenaikan Pangkat	PNS	200	200	100%
	- Bintek PP 54 Tahun 2010	PNS	210	210	100%
	1.2 Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi	%	85%	100%	118%
	- Jumlah Pejabat Struktural yg sesuai persyaratan Kepangkatan	PNS	1.267	1270	100%
Meningkatnya Tertib administrasi kepegawaian	1.3 Persentase Ketepatan waktu Kenaikan Pangkat PNS	%	85%	99%	116%
	- Jumlah Kenaikan Pangkat PNS	SK	2.600	2.581	99%
Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	2.1. Persentase akurasi updating data kepegawaian	%	80%	91%	114%
	- Jumlah updating data kepegawaian	PNS	3.000	3.000	100%
	- Jumlah scanning file perorangan	PNS	2.200	2.200	100%
Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal	2.2. Prosentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep	%	87%	92%	106%
	- Jumlah pejabat struktural dan fungsional yang dilantik	PNS	1.284	1.182	92%
	2.3. Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN	%	0,20%	0,39%	51%
	- Jumlah kasus yang diselesaikan	PNS	21	41	51%
	2.4. Persentase Kompetensi PNS di Kabupaten Sumenep	%	60%	71%	118%
	- Jumlah PNS Berkompetensi	PNS	6.299	7.470	118%

2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Tabel 3.2

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi 2013	Realisasi 2014	Realisasi 2015	Target Kinerja 2016		% Capaian Kinerja Th 2015 dibandingkan Th 2016
					Target	Realisasi	
1	2		3	4	5	6	7
Meningkatnya Pengelolaan Aparatur yang Profesional	1.1 Persentase peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui pelaksanaan Diklat	100%	100%	111%	90%	111%	100%
	- Jumlah peserta yang mengikuti diklat PIM II, III, IV	78	71	72	40	40	56%
	- Jumlah peserta yang mengikuti diklat Teknis & Fungsional	100	150	444	200	241	54%
	- Bintel Adm Kenaikan Pangkat	-	-	200	200	200	100%
	- Bintel PP 54 Tahun 2010	-	-	-	210	210	-
	1.2 Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi	-	-	80%	85%	85%	106%
Meningkatnya Tertib administrasi kepegawaian	- Jumlah Pejabat Struktural yg sesuai persyaratan Kepangkatan	-	-	1.193	1.267	1270	106%
	1.3 Persentase Ketepatan waktu Kenaikan Pangkat PNS	88%	76%	102%	90%	99%	97%
Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	- Jumlah Kenaikan Pangkat PNS	2.300	1.973	2.647	2.600	2.581	98%
	2.1. Persentase akurasi updating data kepegawaian	100%	100%	113%	100%	100%	88%
	- Jumlah updating data kepegawaian	3.000	3.000	3.663	3.000	3.000	82%
Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal	- Jumlah scanning file perorangan	2.200	2.200	2.200	2.200	2.200	100%
	2.2. Prosentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep	-	-	86%	87%	80%	93%
	- Jumlah pejabat struktural dan fungsional yang dilantik	-	-	1.270	1.284	1.182	93%
	2.3. Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN	0,12%	0,36	0,46%	0,20%	0,39%	118%
	- Jumlah kasus yang diselesaikan	13	40	50	21	41	122%
	2.4. Persentase Kompetensi PNS di Kabupaten Sumenep	-	-	58%	60%	71%	122%
	- Jumlah PNS Berkompetensi	-	-	6.299	6.299	7.470	119%

3. Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.

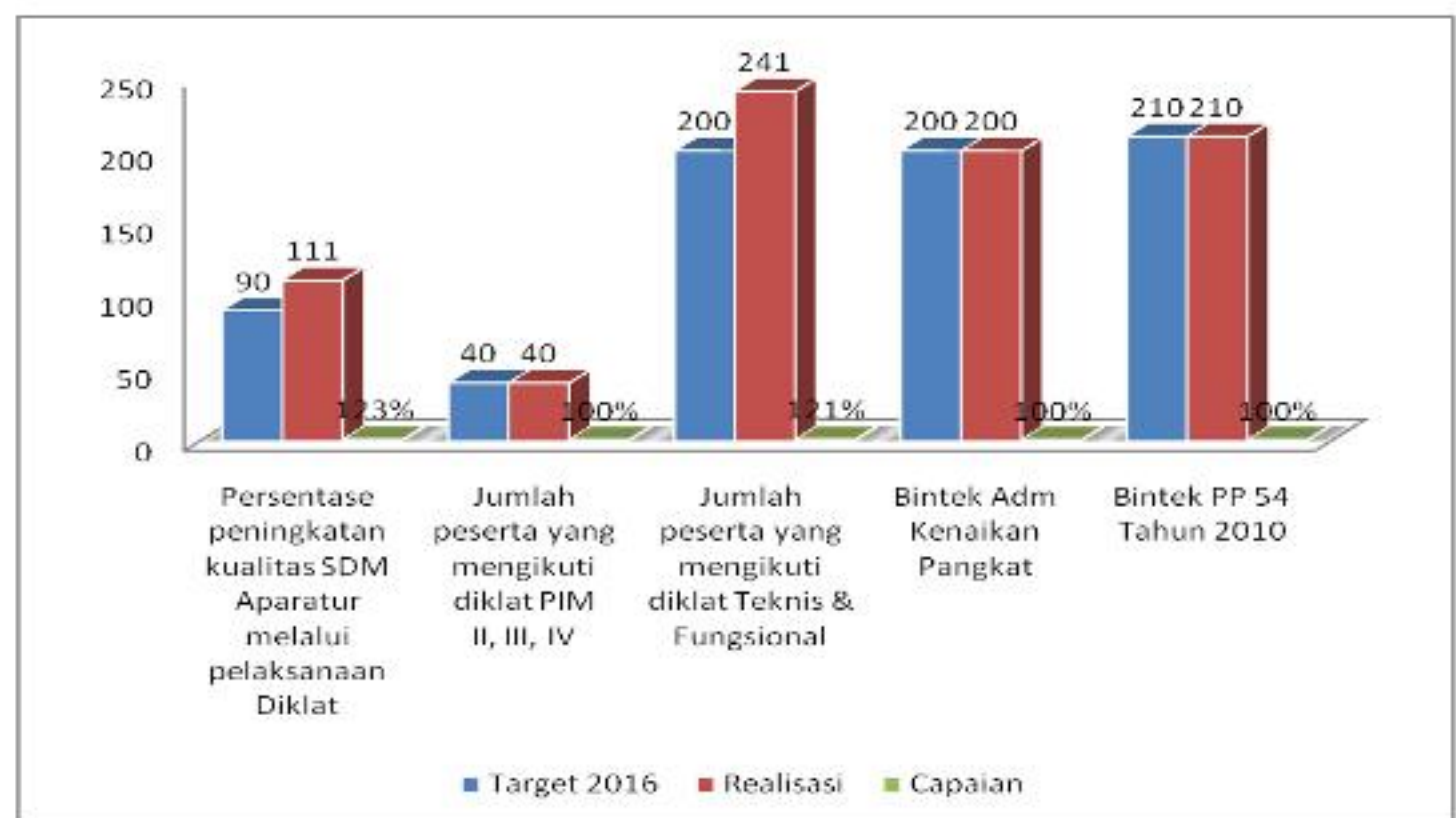
Tabel 3.3

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Tahun Dasar	Realisasi Akumulasi s/d Tahun 2016	Target Capaian RPJMD 2016	% Capaian Kinerja
1	2	3	4	5	6	7
Meningkatnya Pengelolaan Aparatur yang Profesional	1.1 Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi	%	80	85	85	100%
	- Jumlah Pejabat Struktural yg sesuai persyaratan Kepangkatan	PNS	1.193	1.270	1.267	100
Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal	2.1. Prosentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep	%	86	80	87	92%
	- Jumlah pejabat struktural dan fungsional yang dilantik	PNS	1.270	1.182	1.284	92%
	2.2. Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN	%	0,46	0,39	0,20	51%
	- Jumlah Kasus yang diselesaikan	PNS	50	41	21	51%

4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

1.1 Persentase peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui pelaksanaan Diklat

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2016	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya Pengelolaan Aparatur yang Profesional	1.1 Persentase peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui pelaksanaan Diklat	%	90	111	123%



Garfik 1.1 Persentase peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui pelaksanaan Diklat

Pada Persentase peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui pelaksanaan Diklat ditetapkan target 90% dan teralisasi 111% atau capaian kinerjanya 123% atau pada katagori (**Sangat Baik**) yang terdiri dari empat indikator kinerja diantaranya Jumlah peserta yang mengikuti diklat PIM II, III, IV ditetapkan target 40 PNS dan teralisasi 40 PNS atau capaian kinerjanya 100% Pada Jumlah peserta yang mengikuti diklat teknis dan Fungsional ditetapkan target sejumlah 200 orang dan teralisasi 241 orang atau capaian kinerjanya 121% begitu pula pada indikator kinerja BinteK Administrasi Kenaikan Pangkat ditetapkan target sejumlah 200 orang dan teralisasi 200 orang atau capaian kinerjanya 100% pada indikator kinerja BinteK PP 54 Tahun 2010 ditetapkan target sejumlah 210 orang dan teralisasi 210 orang atau capaian kinerjanya 100%. Hal ini menunjukkan bahwa Badan

Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep dalam menetapkan dan menentukan PNS diangkat dalam jabatan berupaya sesuai dengan ketentuan yang ada, salah satunya yaitu PNS yang diangkat menjadi pejabat struktural harus telah mengikuti diklat pim sesuai dengan jenjang eselonnya, namun sisanya PNS yang diangkat menjadi pejabat struktural yang belum mengikuti diklat pim, dipaksa untuk mengikuti diklat pim sesuai dengan jenjang eselonnya atau dengan kata lain duduk dulu baru didiklatkan.

1.2 Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2016	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya Pengelolaan Aparatur yang Profesional	1.2 Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi	%	85	85	100%

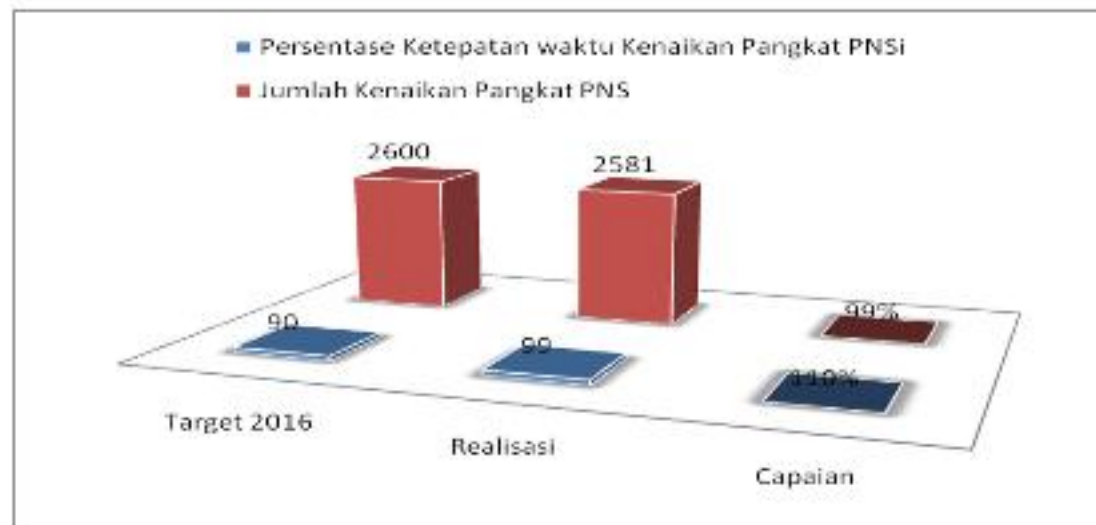


Grafik 1.2 Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensinya

Pada Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensinya ditetapkan target 85% dan terialisasi 85% atau capaian kinerjanya 100% atau pada katagori (**Baik**) yang terdiri dari satu indikator kinerja diantaranya Jumlah Pejabat Struktural yang sesuai persyaratan Kepangkatan ditetapkan target 1.267 PNS dan terialisasi 1.270 PNS atau capaian kinerjanya 100%

1.3 Persentase Ketepatan waktu Kenaikan Pangkat PNS

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2016	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya Tertib administrasi kepegawaian	1.3 Persentase Ketepatan waktu Kenaikan Pangkat PNS	%	90	99	110%

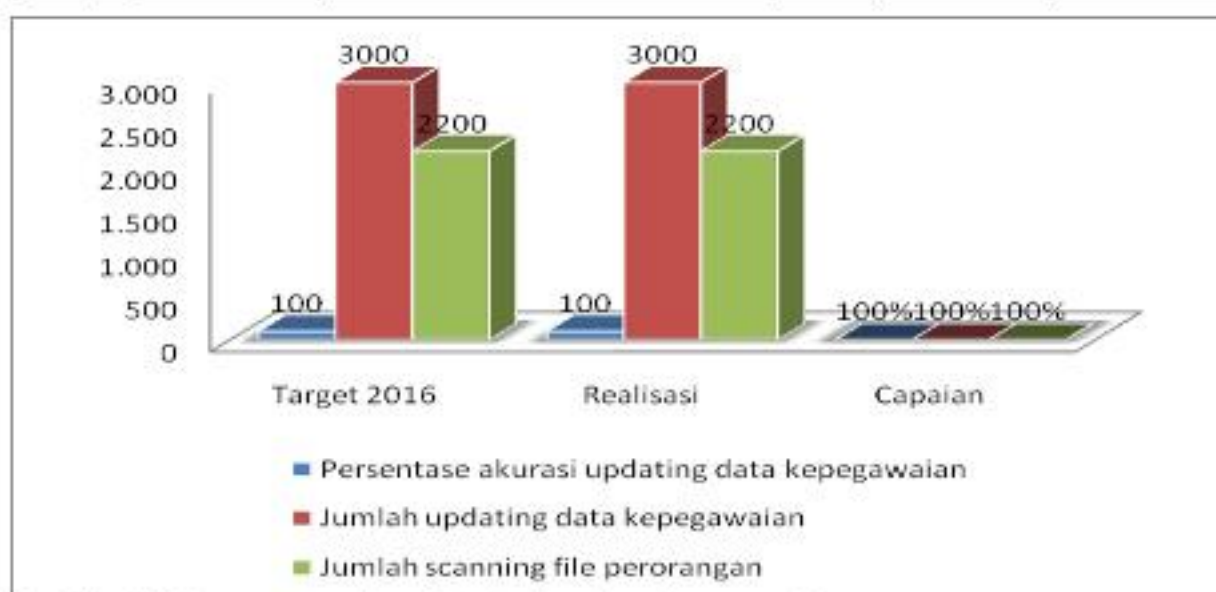


Grafik 1.3 Persentase Ketepatan Waktu Kenaikan Pangkat PNS

Pada Persentase Ketepatan Waktu Kenaikan Pangkat PNS ditetapkan target 90% dan terialisasi 99% atau capaian kinerjanya 110% atau pada katagori (**Sangat Baik**) yang terdiri dari satu indikator kinerja diantaranya Jumlah Kenaikan Pangkat PNS ditetapkan target 2.600 PNS dan terialisasi 2.581 PNS atau capaian kinerjanya 99%

2.1. Persentase akurasi updating data kepegawaian

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2016	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian	2.1. Persentase akurasi updating data kepegawaian	%	100	100	100%

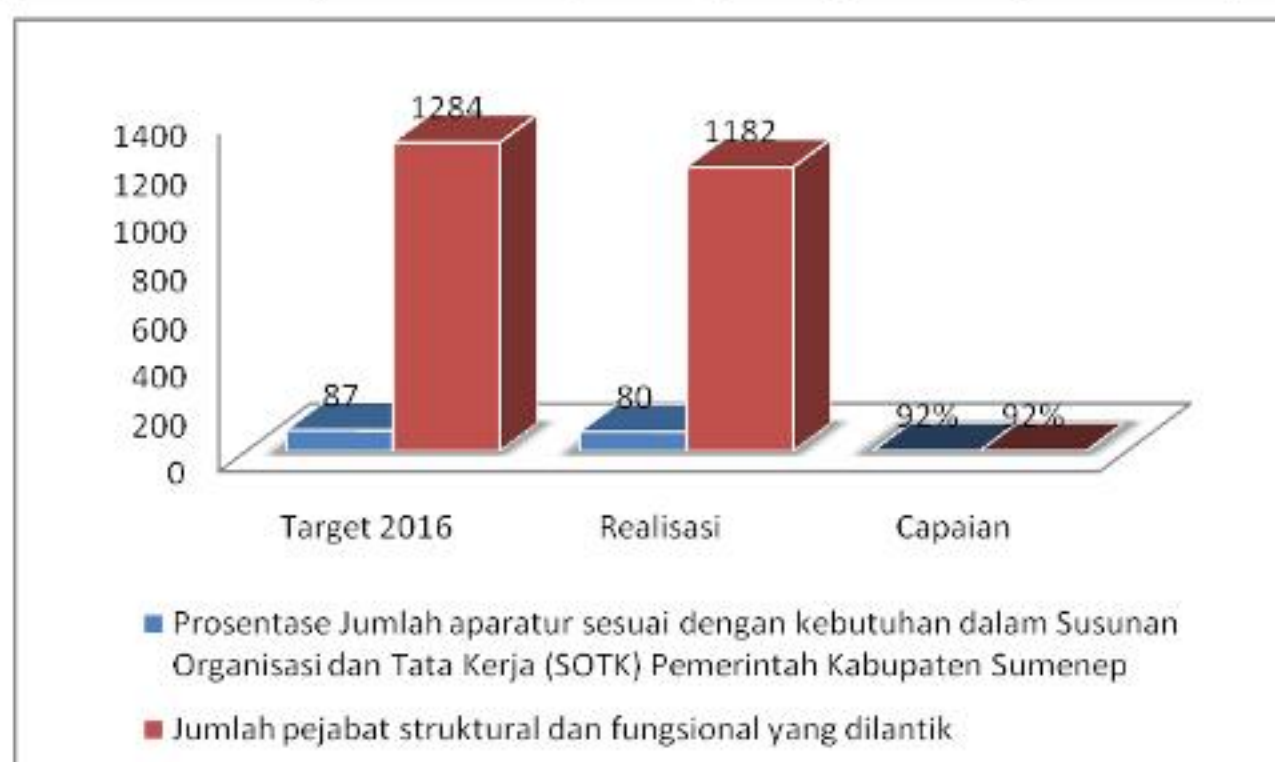


Grafik 2.1 Persentase akurasi updating data kepegawaian

Pada Persentase akurasi updating data kepegawaian target 100% dan terialisasi 100% atau capaian kinerjanya 100% atau pada katagori **(Baik)** yang terdiri dari dua indikator kinerja diantaranya Jumlah updating data kepegawaian ditetapkan target 3.000 PNS dan terialisasi 3.000 PNS atau capaian kinerjanya 100% Pada Jumlah Scanning file perorangan target sejumlah 2.200 PNS dan terialisasi 2.200 PNS atau capaian kinerjanya 100%

2.2. Prosentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2016	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal	2.2. Prosentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep	%	87	80	92%



Grafik 2.2 Persentase Jumlah Aparatur sesuai dengan kebutuhan SOTK

Pada Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep ditetapkan target 87% dan terialisasi 80% atau capaian

kinerjanya 92% atau pada katagori (**Baik**) yang terdiri dari satu indikator kinerja diantaranya Jumlah Pejabat Struktural dan fungsional dilantik ditetapkan target 1.284 PNS dan terialisasi 1.182 PNS atau capaian kinerjanya 92%

2.3. Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2016	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal	2.3. Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN	%	0,20	0,39	51%



Grafik 2.3 Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN

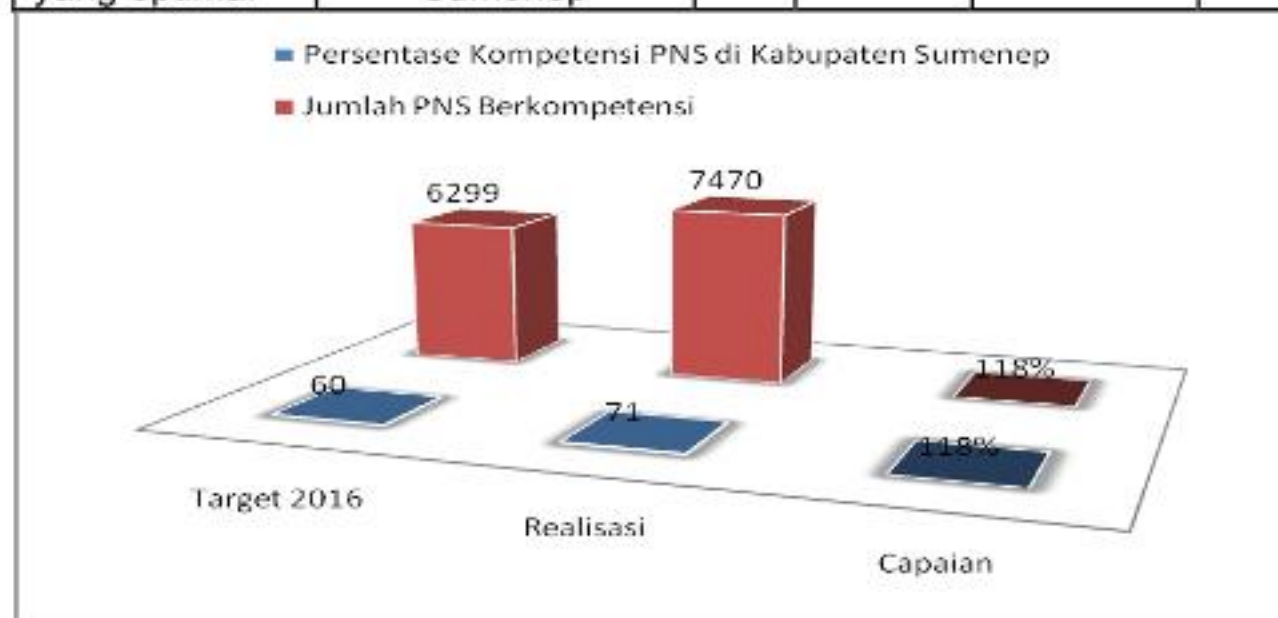
Pada Persentase Jumlah pelanggaran Disiplin ASN target 0,20% dan terialisasi 0,39% atau capaian kinerjanya 51% atau pada katagori (**Kurang**) yang terdiri dari satu indikator kinerja diantaranya Jumlah kasus pelanggaran disiplin PNS target 21 PNS dan terialisasi 41 PNS atau capaian kinerjanya 51%. Dengan rincian sbb :

JENIS HUKUMAN DISIPLIN	JML	KETERANGAN
Hukuman Disiplin Ringan	6	Tidak melaksanakan tugas dinas tanpa keterangan (6 Kasus)
Hukuman Disiplin Sedang	17	Menyalahgunakan wewenang (2 Kasus) Tidak melaksanakan tugas dinas tanpa keterangan (15 Kasus)
Hukuman Disiplin Berat	18	Tindak Pidana Penggelapan (3 Kasus) Tindak Pidana Narkoba (1 Kasus) Tidak melaporkan Perceraian (1 Kasus) Perselingkuhan (1 Kasus) Penyalahgunaan wewenang (1 Kasus) Pelecehan Seksual (1 Kasus) Perselingkuhan dan tidak melaksanakan tugas dinas (2 Kasus) Tindak Pidana Korupsi (1 Kasus) Tidak melaksanakan tugas dinas tanpa keterangan (7 Kasus)

hal ini disebabkan kurangnya pemahaman atasan langsung dalam melakukan penindakan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

2.4. Persentase Kompetensi PNS di Kabupaten Sumenep

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2016	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6
Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal	2.4. Persentase Kompetensi PNS di Kabupaten Sumenep	%	60	71	118%



Grafik 2.4 Persentase Kompetensi PNS di Kabupaten Sumenep

Pada Persentase kompetensi PNS di Kabupaten Sumenep target 60% dan terialisasi 71% atau capaian kinerjanya 118% atau pada katagori **(Sangat Baik)** yang terdiri dari satu indikator kinerja diantaranya Jumlah PNS Berkompetensi target 6.299 PNS dan terialisasi 7.470 PNS atau capaian kinerjanya 118%

5. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dalam mengukur Analisis Atas Efisiensi penggunaan Sumber Daya dilakukan evaluasi lanjutan dalam bentuk rasio ekonomi dan rasio efisiensi yang dirumuskan sebagai berikut :

- Rasio Ekonomi**, merupakan nilai perbandingan antara realisasi anggaran belanja dibandingkan dengan Rencana anggaran belanja, dengan formula :

$$\text{Rasio Ekonomi} = \frac{\frac{\text{Realisasi Anggaran Belanja}}{\text{Rencana Anggaran Belanja}}}{\text{Rencana Anggaran Belanja}} \times 100\%$$

Selanjutnya untuk keperluan penetapan kesimpulan atas variasi rasio ekonomi, maka ditentukan peringkat (scoring) :

Rasio Ekonomi	Skor	Kesimpulan
< 90 %	5	Sangat Ekonomis
90 % - 94,99%	4	Ekonomis
95% - 100 %	3	Cukup Ekonomis
100% - 105 %	2	Kurang Ekonomis
> 105 %	1	Tidak Ekonomis

2. Rasio Efisiensi, merupakan perbandingan antara rasio ekonomi dibandingkan dengan capaian kinerja keluaran, dengan formula sebagai berikut :

$$\text{Rasio Efisiensi} = \frac{\text{Rasio Ekonomi}}{\text{Capaian Kinerja Keluaran}} \times 100\%$$

Selanjutnya untuk keperluan pengambilan kesimpulan dari berbagai variasi rasio efisiensi yang diperoleh, kemudian ditetapkan peringkat nilai sebagai berikut :

Rasio Efisiensi	Skor	Kesimpulan
< 96 %	4	Efisiensi
96 % - 100%	3	Cukup Efisiensi
101% - 105 %	2	Kurang Efisiensi
> 105 %	1	Tidak Efisiensi

Alokasi dan realisasi anggaran, rasio ekonomi, capaian kinerja keluaran dan rasio efisiensi dari masing-masing Urusan untuk mencapai sasaran strategis pada tabel dibawah ini :

SASARAN STRATEGIS		ANGGARAN	REALISASI	RASIO EKONOMI	CAPAIAN KINERJA KELUARAN	RASIO EFISIENSI
1		2	3	4	5	6
Meningkatnya Pengelolaan Aparatur Yang Profesional						
5.1. 1.	Prosentase peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui pelaksanaan Diklat	1.882.913.950	1.826.497.450	97,00	123,00	78,86
5.1.1.1	Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV bagi PNS Daerah	761.971.300	758.335.250			
5.1.1.2	Pendidikan dan Pelatihan Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	109.537.600	108.857.400			

5.1.1.3	Diklat Pengelolaan Pasar Tradisional	252.404.550	246.191.450			
5.1.1.4	Program Profesi Kepamongprajaan	203.000.000	167.399.200			
5.1.1.5	Diklat Manajemen Puskesmas dan Rumah Sakit	281.000.000	279.475.300			
5.1.1.6	Workshop Penyelesaian Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	105.612.500	102.715.250			
5.1.1.7	Bimbingan Teknis Penanganan Kasus-Kasus Kepegawaian	169.388.000	163.523.600			

SASARAN STRATEGIS		ANGGARAN	REALISASI	RASIO EKONOMI	CAPAIAN KINERJA KELUARAN	RASIO EFISIENSI
1		2	3	4	5	6
5.1.2.	Prosentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	63.275.000	61.345.000	96,95	100,00	96,95
5.1.2.1	Evaluasi dan Pelaporan Baperjakat	63.275.000	61.345.000			
Meningkatnya Tertib Administrasi Kepegawaian						
5.1.3.	Prosentase Ketepatan Waktu Kenaikan Pangkat PNS	111.351.200	111.032.488	99,71	110,00	90,65
5.1.3.1	Proses Administrasi Kenaikan Pangkat	111.351.200	111.032.488			
Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian						
5.2.1.	Persentase akurasi updating data kepegawaian	167.663.100	167.663.100	100,00	100,00	100,00
5.2.1.1	Validasi Data Kepegawaian	71.326.300	71.326.300			
5.2.1.2	Penyusunan Tata Naskah Kepegawaian Elektronik	96.336.800	96.336.800			
Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal						
5.2.2.	Prosentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep	76.050.900	46.242.263	60,80	92,00	66,09
5.2.2.1	Pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional	76.050.900	46.242.263			
5.2.3.	Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN	35.140.500	33.820.500	96,24	51,00	52,99
5.2.3.1	Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS	35.140.500	33.820.500			
5.2.4.	Persentase Kompetensi PNS di Kabupaten Sumenep	30.777.400	30.741.100	99,88	118,00	84,65
5.2.4.1	Administrasi Penerbitan Surat Ijin Belajar dan Tugas Belajar	30.777.400	30.741.100			

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

SASARAN 1.1 : Meningkatnya Pengelolaan Aparatur Yang Profesioanal, dalam mendukung pencapaian pernyataan Indikator kinerja **Prosentase peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui pelaksanaan Diklat** didukung oleh Program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur, untuk mencapai indikator kinerja program tersebut antara lain didukung dengan kegiatan antara lain :
 - Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan Tingkat IV bagi PNS Daerah
 - Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS
 - Pendidikan dan Pelatihan Pengelolaan Pasar Tradisional
 - Profesi Kepamongprajaan
 - Diklat Manajemen Puskesmas Dan Rumah Sakit
 - Bimbingan Teknis Penyelesaian Administrasi Kenaikan Pangkat PNS
 - Bimbingan Teknis Penanganan Kasus-Kasus Kepegawaian

SASARAN 1.2 : Meningkatnya Pengelolaan Aparatur Yang Profesioanal, dalam mendukung pencapaian pernyataan Indikator kinerja **Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi** didukung oleh Program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program pembinaan dan pengembangan aparatur, untuk mencapai indikator kinerja program tersebut antara lain didukung dengan kegiatan antara lain :
 - Evaluasi Dan Pelaporan Baperjakat

SASARAN 1.3 : Meningkatnya tertib administrasi pegawai, dalam mendukung pencapaian pernyataan Indikator kinerja **Persentase**

Ketepatan waktu Kenaikan Pangkat PNS didukung oleh Program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program pembinaan dan pengembangan aparatur, untuk mencapai indikator kinerja program tersebut antara lain didukung dengan kegiatan antara lain :
 - Proses Administrasi Kenaikan Pangkat

SASARAN 2.1 : Meningkatnya Kualitas Informasi Kepegawaian, dalam mendukung pencapaian pernyataan Indikator kinerja **Persentase akurasi updating data kepegawaian** didukung oleh Program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian, untuk mencapai indikator kinerja program tersebut antara lain didukung dengan kegiatan antara lain :
 - Validasi Data Kepegawaian
 - Penyusunan Tata Naskah Kepegawaian Elektronik

SASARAN 2.2 : Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal, dalam mendukung pencapaian pernyataan Indikator kinerja **Prosentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep** didukung oleh Program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program pembinaan dan pengembangan aparatur, untuk mencapai indikator kinerja program tersebut antara lain didukung dengan kegiatan antara lain :
 - Pelantikan Pejabat Struktural Dan Fungsional

SASARAN 2.3 : Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal, dalam mendukung pencapaian pernyataan Indikator kinerja **Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN** didukung oleh Program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program pembinaan dan pengembangan aparatur, untuk mencapai indikator kinerja program tersebut antara lain didukung dengan kegiatan antara lain :
 - Proses Penanganan Kasus - Kasus Pelanggaran Disiplin PNS

- Diharapkan pada tahun 2017 pemahaman atasan langsung dalam melakukan penindakan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

SASARAN 2.4 : Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal, dalam mendukung pencapaian pernyataan Indikator kinerja **Persentase Kompetensi PNS di Kabupaten Sumenep** didukung oleh Program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program pembinaan dan pengembangan aparatur, untuk mencapai indikator kinerja program tersebut antara lain didukung dengan kegiatan antara lain :
 - Administrasi Penerbitan Surat Ijin Belajar Dan Tugas Belajar

B. 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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep. Secara ringkas Laporan Perhitungan APBD tahun 2016 dapat dilihat seperti pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 3.4
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung
Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep
Tahun Anggaran 2016 sampai dengan Perubahan APBD 2016

No	Bidang Urusan / Indikator	Target (Rp)	Capaian Indikator Realisasi	
			Rp	%
1	2	3	4	5
	Urusan Wajib – Bidang Kepegawaian dan Diklat	10.675.422.741	10.343.945.501	96,89
	Belanja Langsung	6.441.762.760	6.232.504.590	96,75
A	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1.258.391.600	1.169.249.920	92,92
1	Penyediaan jasa surat menyurat	22.460.950	22.457.950	99,99
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	378.988.000	290.683.570	76,70
3	Penyediaan alat tulis kantor	23.860.800	23.860.800	100,00
4	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	80.883.000	80.882.950	100,00
5	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	186.930.000	186.930.000	100,00

6	Penyediaan peralatan rumah tangga	168.712.850	168.696.850	99,99
7	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	30.275.000	30.257.500	99,94
8	Penyediaan makanan dan minuman	20.700.000	20.700.000	100,00
9	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah	183.800.000	182.999.300	99,56
10	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah	5.350.000	5.350.000	100,00
11	Penyediaan Jasa Administrasi Perkantoran	126.431.000	126.431.000	100,00
12	Pameran Pembangunan	30.000.000	30.000.000	100,00
B	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	561.763.200	556.348.400	99,04
1	Pengadaan Kendaraan Dinas/Operasional	195.000.000	194.800.000	99,90
2	Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor	148.750.000	148.530.000	99,85
3	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	98.013.200	93.172.450	95,06
4	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	120.000.000	119.845.950	99,87
C	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	67.975.000	67.975.000	100,00
1	Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja	11.376.000	11.376.000	100,00
2	Penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun	43.568.000	43.568.000	100,00
3	Penyusunan Rencana Kerja Dan Anggaran SKPD	13.031.000	13.031.000	100,00
D	Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	2.191.507.950	2.130.891.450	97,23
1	Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNSD	109.537.600	108.857.400	99,38
2	Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan Tingkat IV bagi PNSD	761.971.300	758.335.250	99,52
3	Peningkatan Kinerja Aparatur	308.594.000	304.394.000	98,64
4	Bintek Penyelesaian Administrasi Kenaikan Pangkat Pns	105.612.500	102.715.250	97,26
5	Diklat Pengelolaan Pasar Tradisional	252.404.550	246.191.450	97,54
6	Program Profesi Kepamongprajaan	203.000.000	167.399.200	82,46
7	Diklat Manajemen Puskesmas Dan Rumah Sakit	281.000.000	279.475.300	99,46
8	Bimbingan Teknis Penanganan Kasus-Kasus Kepegawaian	169.388.000	163.523.600	96,54
E	Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2.038.451.610	1.984.449.920	97,35
1	Proses penanganan kasus-kasus pelanggaran disiplin PNS	35.140.500	33.820.500	96,24
2	Evaluasi dan Pelaporan BAPERJAKAT	63.275.000	61.345.000	96,95
3	Penataan Administrasi dan Monitoring PTT	287.991.000	286.341.000	99,43
4	Proses Penyelesaian Karis/Karsu, Karpeg dan Satya Lencana	17.558.000	17.558.000	100,00
5	Pelaksanaan Sumpah Dan Janji PNS	68.811.300	64.986.300	94,44
6	Proses Administrasi Pensiun PNS	49.266.900	48.616.059	98,68
7	Biaya Administrasi Diklat Pra Jabatan	17.109.000	17.047.600	99,64
8	Proses Administrasi Kenaikan Pangkat PNS	111.351.200	111.032.488	99,71

9	Pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional	76.050.900	46.242.263	60,80
10	Proses Pelaporan LHKPN	14.877.000	14.777.000	99,33
11	Proses Pengisian dan Penyampaian LP2P	47.536.210	42.153.110	88,68
12	Proses Usul dan Penetapan Tanda Kehormatan Satya Lancana Karya Satya	39.836.600	35.836.600	89,96
13	Proses Pengangkatan CPNS Menjadi PNS	6.520.300	6.479.600	99,38
14	Administrasi Penerbitan Surat Ijin Belajar dan Tugas Belajar	30.777.400	30.741.100	99,88
15	Biaya Administrasi Penyerahan Tambahan Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil	32.613.500	32.085.500	98,38
16	Proses Peninjauan Masa Kerja PNS	7.172.300	6.823.300	95,13
17	Penyerahan SK Pensiun PNS secara Simbolis	63.530.000	61.730.000	97,17
18	Pemberian insentif bagi tenaga honorer (eks. K2)	1.069.034.500	1.066.834.500	99,79
F	Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian	323.673.400	323.589.900	99,97
1	Penyediaan Data Informasi Kepegawaian	98.119.300	98.038.300	99,92
2	Validasi Data Kepegawaian	71.326.300	71.326.300	100,00
3	Penyusunan Tata Naskah Kepegawaian Elektronik	96.336.800	96.336.800	100,00
4	Pembangunan Sistem Pelayanan Kepegawaian Terpadu Bersertifikasi ISO 9001 : 2008	57.891.000	57.888.500	100,00

Sumber: Laporan realisasi tahun 2016

Masukan (input) dari kegiatan – kegiatan yang telah tertuang di dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep Tahun 2016 yaitu berupa dana yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sumenep Tahun 2016 sebesar Rp. **6.441.762.760,-** (*Enam Milyar Empat Ratus Empat Puluh Satu Juta Tujuh Ratus Enam Puluh Dua Ribu Tujuh Ratus Enam Puluh Rupiah*) teralisasi Rp. **6.232.504.590,-** (*Enam Milyar Dua Ratus Tiga Puluh Dua Juta Lima Ratus Empat Ribu Lima Ratus Sembilan Puluh Rupiah*). atau **sebesar 96,75%** artinya hampir semua rencana program dan kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Bab IV

PENUTUP

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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep senantiasa mengarahkan program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk dapat mengikuti perubahan isu strategis pada lingkungan manajemen kepegawaian daerah.

Laporan LKjIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep Tahun 2016 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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep Tahun 2016 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep pada tahun anggaran 2016. 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 2016.

A. Simpulan

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep tahun anggaran 2016 dapat diuraikan, sebagai berikut :

1. Pada indikator kinerja **Persentase peningkatan kualitas SDM Aparatur melalui pelaksanaan Diklat** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Sangat Baik”** artinya bahwa upaya untuk meningkatkan pengelolaan aparatur yang profesional di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan **atau rentang Capaian Lebih dari 100%**.
2. Pada indikator kinerja **Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Baik”** artinya bahwa upaya untuk meningkatkan penempatan ASN sesuai dengan kompetensinya di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan **atau rentang Capaian 75% sampai 100%**.
3. Pada indikator kinerja **Persentase Ketepatan waktu Kenaikan Pangkat PNS** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Sangat Baik”** artinya bahwa upaya ketepatan waktu kenaikan pangkat PNS di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan **rentang Capaian Lebih dari 100%**.
4. Pada indikator kinerja **Persentase akurasi updating data kepegawaian** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Baik”** artinya bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas informasi kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan **rentang Capaian 75% sampai 100%**.
5. Pada indikator kinerja **Prosentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Baik” atau rata-rata 92%** artinya bahwa upaya untuk meningkatkan keterisian kebutuhan pegawai di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan **rentang Capaian 75% sampai 100%**.
6. Pada indikator kinerja **Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Kurang” atau rata-rata 51%** artinya bahwa upaya penyelesaian jumlah kasus di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan belum berjalan sesuai dengan target yang direncanakan, hal ini disebabkan kurangnya pemahaman

atasan langsung dalam melakukan penindakan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. **rentang Capaian Kurang dari 55%.**

7. Pada indikator kinerja **Persentase Kompetensi PNS di Kabupaten Sumenep** capaian kinerja termasuk pada katagori **“Sangat Baik”** atau **rata-rata 118%** artinya bahwa upaya untuk meningkatkan Kompetensi PNS di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan **rentang Capaian Lebih dari 100%**

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan 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 Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep yang akan mendatang.

Semoga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep Tahun 2016 dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa program dan kegiatan dengan prinsip memegangteguh disiplin anggaran, tepat waktu dan tepat sasaran, serta dapat bermanfaat bagi pihak pelaksana dan pihak yang terkait lainnya, dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep selanjutnya.

B. Saran-Saran

1. Pada sasaran strategis meningkatnya Pengelolaan Aparatur yang Profisional, pendelegasian Aparatur untuk mengikuti jenjang pendidikan dan pelatihan sesuai bidangnya, dalam rangka peningkatan kapasitas Sumber daya manusianya;
2. Pada sasaran strategis Meningkatnya tertib administrasi kepegawaian Pentingnya ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kinerja aparatur dalam rangka percepatan atau akselerasi penyelesaian kinerja

3. Pada sasaran strategis Meningkatkan Profesionalisme dan Kesejahteraan Pegawai untuk melakukan Analisis kebutuhan pegawai, didasarkan pada formulasi formasi yang akurat dalam rangka efektifitas kinerja;
4. Pada sasaran meningkatnya kualitas informasi kepegawaian, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep Optimalisasi dan aktualisasi Sistem Informasi Data kepegawaian, sebagai manifestasi dan dinaminasi akurasi data pegawai;

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep tahun 2016 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna danbermanfaat.

Sumenep, 17 Januari 2017

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



R. TITIK SURYATI, SH, MH.

Pembina Tk.I

NIP. 19660409 199302 2 002

LAMPIRAN

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2016
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMENEP

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Pengelolaan Aparatur yang professional	1.1. Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi	85%
2.	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal	2.1. Persentase jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep	87%
		2.2. Persentase jumlah pelanggaran disiplin ASN	0.20%

<u>Program</u>	<u>Anggaran (Rp)</u>	<u>Keterangan</u>
1 Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	1,258,391,600	
2 Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	561,763,200	
3 Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	67,975,000	
4 Program peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur	1,916,119,950	
5 Program Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	2,842,934,500	
6 Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian	323,673,400	
Jumlah Anggaran Belanja Langsung	6,970,857,650	

Sumenep, Pebruari 2016



BUPATI SUMENEP

BUSYRO KARIM, M.Si



**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN SUMENEP**
R. TITIK SURYATI, SH, MH.
Pembina Tingkat I
NIP. 19660409 199302 2 002