BISMILLAH MELAYANI

LAPORAN SEMESTER - I
TAHUN 2023

- LAPORAN KINERJA
- LAPORAN KEUANGAN
- PENGUKURAN KINERJA

bkpsdm

Jalan Dr. Cipto No. 40 Sumenep

Bkpsdm.sumenepkab.go.id

(0328) – 664526

Sekretariat.bkpsdm.sumenep@gmail.com

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

BISMILLAH MELAYANI

LAPORAN SEMESTER - I
TAHUN 2023

- LAPORAN KINERJA
- LAPORAN KEUANGAN
- PENGUKURAN KINERJA

bkpsdm

Jalan Dr. Cipto No. 40 Sumenep

Bkpsdm.sumenepkab.go.id

(0328) – 664526

Sekretariat.bkpsdm.sumenep@gmail.com

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

#bangga melayani bangsa

LAPORAN KINERJA SEKRETARIAT

BAB I
PENDAHULUAN

Pertanggungjawaban kinerja suatu unit instansi pemerintah kepada atasannya, secara prinsip merupakan kewajiban yang melekat dan perwujudan sikap yang akuntabel terhadap kinerjanya. Pertanggungjawaban ini disampaikan, selain untuk mengidentifikasi hal-hal yang perlu disempurnakan, juga untuk menggambarkan efisiensi, efektifitas, dan akuntabilitas Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep terhadap pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan. Dalam Laporan Kinerja Tahun 2023 ini disajikan beberapa kondisi, baik yang menggambarkan keberhasilan maupun ketidakberhasilan pencapaian kinerja Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan Peraturan Bupati Sumenep Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, dalam melaksanakan tugas-tugas sekretariat, dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai fungsi:

a. penyusunan perencanaan, program, evaluasi, pelaporan dan anggaran serta koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
b. Pelayanan administrasi umum, surat menyurat, kearsipan, ketataksanaan serta pembinaan dan administrasi kepegawaian;
c. Pengelolaan administrasi keuangan;
d. Pengelolaan aset, rumah tangga dan perlengkapan;
e. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Organisasi dan tata laksana; dan
f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sumenep mempunyai peran penting membantu Kepala Badan dalam mengumpulkan dan mengolah data dalam menyusun rencana program, monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan,

menyelenggarakan ketatausahaan, administrasi kepegawaian, administrasi keuangan dan urusan umum serta memberikan pelayanan administrasi kepada semua unit kerja di Lingkungan Badan.

BAB II
AKUNTABILITAS KINERJA

2.1 PERJANJIAN KINERJA

Sebagaimana Perjanjian Kinerja Tahun 2023 yang ditandatangani antara Sekretaris dengan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah dengan menyatakan menjanjikan akan mewujudkan 1 (satu) Sasaran Program dengan 2 (dua) Indikator Kinerja yaitu:

- Meningkatnya Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator kinerja sebagai berikut :
  - ✓ SAKIP Perangkat Daerah
  - ✓ Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah

2.2 CAPAIAN KINERJA

Berikut adalah ringkasan atas capaian target kinerja yang dihasilkan pada Semester Pertama tahun 2023 :

Tabel 2.2.1

Capaian Kinerja Sekretariat Semester I Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	SAKIP Perangkat Daerah	89,90	-	-
		Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	92,00	87,53	95,14

Tabel 2.2

Cost per outcome Sekretariat Semester I Tahun 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi s/d Semester Satu	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	SAKIP Perangkat Daerah	89,90	-	-	9.188.053.629	4.161.740.430	45,30
	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	92,00	87,53	95,14			

2.3 EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA

Evaluasi dan Analisis atas capaian target kinerja masing-masing indikator-indikator kinerja terhadap sasaran strategis program ini adalah sebagai berikut :

SASARAN PROGRAM
Meningkatnya Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota

Pada sasaran program "Meningkatnya Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota" ditunjang dengan Kegiatan :

- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
- Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
- Administrasi Umum Perangkat Daerah
- Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

INDIKATOR KINERJA
SAKIP Perangkat Daerah

Pada SAKIP Perangkat Daerah pada tahun 2023 target 89,90 dan masih mennunggu hasil dari Menpan RB melalui Bagian Organisasi Pemerintah Kabupaten Sumenep. sehingga capaian kinerja masih **belum terialisasi**

INDIKATOR KINERJA
Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Pada Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah pada tahun 2023 target **92,00%** pada semester satu terialisasi sebesar **87,53** sehingga capaian kinerja sebesar **95,14%**

2.4 RENCANA TINDAK LANJUT

Pelaksanaan program kegiatan terutama pada kegiatan yang tertunda pelaksanaannya segera direalisasikan pada periode berikutnya dengan semaksimal mungkin agar capaian kinerja dan serapan keuangan dapat sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Sekretaris dengan Kepala Perangkat Daerah pada akhir tahun nantinya.

2.5 RENCANA TINDAK LANJUT

☐ Laporan kurang baik

☐ Laporan sudah baik

☐ Laporan diperbaiki

☐ Target dan realisasi diteliti ulang

☐ Capaian diteliti ulang

Lain-lain .....

.....

.....

.....

BAB III
PENUTUP

Laporan Kinerja Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumenep pada Semester Satu Tahun 2022 dapat disimpulkan secara ringkas sebagai berikut:

1. Secara umum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Sekretariat Semester Satu Tahun 2023 dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya dimana seluruh kegiatan kemanfaatannya digunakan untuk kepentingan internal Perangkat Daerah.
2. Dalam pencapaian sasaran program yang diperjanjikan, 1 (satu) Sasaran Program dengan 2 (dua) Indikator Kinerja dengan capaian kinerja **87,53%** dan persentase serapan anggaran rata-rata sebesar **45,30%,** menunjukkan bahwa ada beberapa kegiatan yang belum bisa terealisasi sesuai dengan perencanaan oleh sebab itu untuk selanjutnya lebih dimaksimalkan agar capaian kinerja dan serapan anggaran bisa sesuai dengan yang ditargetkan.

Sumenep, Juli 2023

Mengetahui,
Atasan Langsung
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

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

SEKRETARIS
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

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

LAPORAN KINERJA
BIDANG PKAP

BAB I
PENDAHULUAN

Pertanggungjawaban kinerja suatu unit instansi pemerintah kepada atasannya, secara prinsip merupakan kewajiban yang melekat dan perwujudan sikap yang akuntabel terhadap kinerjanya. Pertanggungjawaban ini disampaikan, selain untuk mengidentifikasi hal-hal yang perlu disempurnakan, juga untuk menggambarkan efisiensi, efektifitas, dan akuntabilitas Bidang PKAP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep terhadap pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan. Dalam Laporan Kinerja Tahun 2022 ini disajikan beberapa kondisi, baik yang menggambarkan keberhasilan maupun ketidakberhasilan pencapaian kinerja Bidang PKAP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan Peraturan Bupati Sumenep Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, dalam melaksanakan tugas-tugas Bidang PKAP, dipimpin oleh Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan yang mempunyai 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 sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan BKPSDM Kabupaten Sumenep mempunyai peran penting dalam membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan sebagian urusan penilaian kinerja apatur, pembinaan dan penghargaan.

BAB II
AKUNTABILITAS KINERJA

2.1 PERJANJIAN KINERJA

Sebagaimana Perjanjian Kinerja Tahun 2023 yang ditandatangani antara Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dengan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah dengan menyatakan menjanjikan akan mewujudkan 1 (satu) Sasaran Kegiatan dengan 2 (dua) Indikator Kinerja yaitu:

- Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Evaluasi Kinerja Apatur dengan indikator kinerja sebagai berikut :
  - ✓ Indeks Profesionalisme ASN
  - ✓ Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

2.2 CAPAIAN KINERJA

Berikut adalah ringkasan atas capaian target kinerja yang dihasilkan pada Semester Pertama tahun 2023 :

Tabel 2.2.1

Capaian Kinerja Bidang PKAP Semester I Tahun 2023

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Indeks Profesionalisme ASN	64,00	55,83	87,23%
		Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Apatur	1	-	0%

Tabel 2.2

Cost per outcome Bidang PKAP Semester I Tahun 2023

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi s/d Semester Satu	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Indeks Profesionalisme ASN	64,00	55,83	87,23%	128.098.900	31.246.244	24,39
	Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Apatur	1	-	0%			

2.3 EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA

Evaluasi dan Analisis atas capaian target kinerja masing-masing indikator-indikator kinerja terhadap sasaran strategis program ini adalah sebagai berikut:

SASARAN PROGRAM
Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah

Pada sasaran program "Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah" ditunjang dengan Kegiatan :

- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

2.4 RENCANA TINDAK LANJUT

Pelaksanaan program kegiatan terutama pada kegiatan yang tertunda pelaksanaannya segera direalisasikan pada periode berikutnya dengan semaksimal mungkin agar capaian kinerja dan serapan keuangan dapat sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Bidang PKAP dengan Kepala OPD pada akhir tahun nantinya.

2.5 RENCANA TINDAK LANJUT

☐ Laporan kurang baik

☐ Laporan sudah baik

☐ Laporan diperbaiki

☐ Target dan realisasi diteliti ulang

☐ Capaian diteliti ulang

Lain-lain .....

.....

BAB III
PENUTUP

Laporan Kinerja Bidang PKAP Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumenep pada Semester Satu Tahun 2022 dapat disimpulkan secara ringkas sebagai berikut:

1. Secara umum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bidang PKAP Semester satu Tahun 2023 dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.
2. Dalam pencapaian sasaran program yang diperjanjikan, 1 (satu) Sasaran Program dengan 2 (dua) Indikator Kinerja dengan capaian kinerja **87,23%** dan persentase serapan anggaran **24,39%,** menunjukkan bahwa ada beberapa kegiatan yang belum bisa terealisasi sesuai dengan perencanaan oleh sebab itu untuk selanjutnya lebih dimaksimalkan agar capaian kinerja dan serapan anggaran bisa sesuai dengan yang ditargetkan.

Sumenep, Juli 2023

Mengetahui,
Atasan Langsung
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP

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

KEPALA BIDANG
PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN

MIFTAHOL ARIFIN, SE
Penata Tingkat I
NIP. 19701005 199703 1 008

LAPORAN KINERJA
BIDANG MUTASI DAN PROMOSI

BAB I
PENDAHULUAN

Pertanggungjawaban kinerja suatu unit instansi pemerintah kepada atasannya, secara prinsip merupakan kewajiban yang melekat dan perwujudan sikap yang akuntabel terhadap kinerjanya. Pertanggungjawaban ini disampaikan, selain untuk mengidentifikasi hal-hal yang perlu disempurnakan, juga untuk menggambarkan efisiensi, efektifitas, dan akuntabilitas Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep terhadap pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan. Dalam Laporan Kinerja Tahun 2023 ini disajikan beberapa kondisi, baik yang menggambarkan keberhasilan maupun ketidakberhasilan pencapaian kinerja Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan Peraturan Bupati Sumenep Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, dalam melaksanakan tugas-tugas Bidang Mutasi dan Promosi, dipimpin oleh Kepala Bidang Mutasi dan Promosi yang mempunyai fungsi:

a. perumusan kebijakan mutasi dan promosi, kepangkatan dan pengembangan karir pegawai;
b. penyelenggaraan, pengorganisasian pelaksanaan verifikasi dokumen proses mutasi dan promosi;
c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi;
d. pelaksanaan administrasi kepangkatan dan kenaikan gaji berkala;
e. pelaksanaan pengembangan karir pegawai; dan
f. pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bidang Mutasi dan Promosi BKPSDM Kabupaten Sumenep mempunyai peran penting dalam membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan sebagian urusan mutasi, kepangkatan, pengembangan karier dan promosi.

BAB II
AKUNTABILITAS KINERJA

2.1 PERJANJIAN KINERJA

Sebagaimana Perjanjian Kinerja Tahun 2023 yang ditandatangani antara Kepala Bidang Mutasi dan Promosi dengan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah dengan menyatakan menjanjikan akan mewujudkan 1 (satu) Sasaran Program dengan 2 (dua) Indikator Kinerja yaitu:

- Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah dengan indikator kinerja sebagai berikut :
  - ✓ Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian
  - ✓ Jumlah Laporan Mutasi dan Promosi ASN

2.2 CAPAIAN KINERJA

Berikut adalah ringkasan atas capaian target kinerja yang dihasilkan pada Semester Pertama tahun 2022 :

Tabel 2.2.1

Capaian Kinerja Bidang Mutasi dan Promosi Semester I Tahun 2023

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	50,00%	65,63%	131,25%
		Jumlah Laporan Mutasi dan Promosi ASN	1	0	0%

Tabel 2.2

Cost per outcome Mutasi dan Promosi Semester I Tahun 2023

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi s/d Semester I	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	50,00%	65,63%	131,25%	375.975.300	106.938.200	28,44%
	Jumlah Mutasi dan Promosi ASN	1	0	0%			

2.3 EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA

Evaluasi dan Analisis atas capaian target kinerja masing-masing indikator-indikator kinerja terhadap sasaran strategis program ini adalah sebagai berikut:

SASARAN PROGRAM
Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah

Pada sasaran program "Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah" ditunjang dengan Kegiatan :

- Mutasi dan Promosi ASN

INDIKATOR KINERJA
Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian

Pada Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian pada tahun 2023 target 50,00 pada semester satu terialisasi sebesar 65,63 sehingga capaian kinerja **131,25%** atau pada kategori **Sangat Baik.**

INDIKATOR KINERJA
Jumlah Mutasi dan Promosi ASN

Pada Jumlah Mutasi dan Promosi ASN pada tahun 2023 target 1 Dokumen pada semester satu terialisasi sebanyak **0** Dokumen sehingga capaian kinerja **0%** pada kategori **Baik.**

2.4 RENCANA TINDAK LANJUT

Pelaksanaan program kegiatan terutama pada kegiatan yang tertunda pelaksanaannya segera direalisasikan pada periode berikutnya dengan semaksimal mungkin agar capaian kinerja dan serapan keuangan dapat sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Bidang Mutasi dan Promosi dengan Kepala OPD pada akhir tahun nantinya.

2.5 RENCANA TINDAK LANJUT

☐ Laporan kurang baik

☐ Laporan sudah baik

☐ Laporan diperbaiki

☐ Target dan realisasi diteliti ulang

☐ Capaian diteliti ulang

Lain-lain .....

.....

BAB III
PENUTUP

Laporan Kinerja Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumenep pada Semester Satu Tahun 2023 dapat disimpulkan secara ringkas sebagai berikut:

1. Secara umum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bidang Mutasi dan Promosi Semester Satu Tahun 2023 dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.
2. Dalam pencapaian sasaran program yang diperjanjikan, 1 (satu) Sasaran Program dengan 2 (dua) Indikator Kinerja dengan capaian kinerja **131,25%** dan persentase serapan anggaran **28,44%,** menunjukkan bahwa ada beberapa kegiatan yang belum bisa terealisasi sesuai dengan perencanaan oleh sebab itu untuk selanjutnya lebih dimaksimalkan agar capaian kinerja dan serapan anggaran bisa sesuai dengan yang ditargetkan.

Sumenep, Juli 2022

Mengetahui,
Atasan Langsung
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP

PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

KEPALA BIDANG
MUTASI DAN PROMOSI

Dr. MUHAMMAD SUHARJONO, SH, MH
Penata
NIP. 19690118 200701 1 011

LAPORAN KINERJA
BIDANG PPI

BAB I
PENDAHULUAN

Pertanggungjawaban kinerja suatu unit instansi pemerintah kepada atasannya, secara prinsip merupakan kewajiban yang melekat dan perwujudan sikap yang akuntabel terhadap kinerjanya. Pertanggungjawaban ini disampaikan, selain untuk mengidentifikasi hal-hal yang perlu disempurnakan, juga untuk menggambarkan efisiensi, efektifitas, dan akuntabilitas Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep terhadap pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan. Dalam Laporan Kinerja Tahun 2023 ini disajikan beberapa kondisi, baik yang menggambarkan keberhasilan maupun ketidakberhasilan pencapaian kinerja Bidang PPI Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan Peraturan Bupati Sumenep Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, dalam melaksanakan tugas-tugas Bidang PPI, dipimpin oleh Kepala Bidang PPI yang mempunyai fungsi:

a. perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
b. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
c. penyelenggaraan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
d. pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian, pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian dan verifikasi database informasi kepegawaian;
e. pengoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
f. pelaksanaan fasilitasi lembaga dan pengembangan profesi Aparatur Sipil Negara;
g. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi; dan

h. pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mempunyai peran penting dalam membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan sebagian urusan pengadaan, pemberhentian, data dan informasi, serta fasilitasi profesi ASN.

BAB II
AKUNTABILITAS KINERJA

2.1 PERJANJIAN KINERJA

Sebagaimana Perjanjian Kinerja Tahun 2023 yang ditandatangani antara Kepala Bidang PPI dengan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah dengan menyatakan menjanjikan akan mewujudkan 1 (satu) Sasaran Program dengan 2 (dua) Indikator Kinerja yaitu:

- Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah dengan indikator kinerja sebagai berikut :
  - ✓ Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian
  - ✓ Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawian

2.2 CAPAIAN KINERJA

Berikut adalah ringkasan atas capaian target kinerja yang dihasilkan pada Semester Pertama tahun 2023 :

Tabel 2.2.1

Capaian Kinerja Bidang PPI Semester I Tahun 2023

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	50%	65,63%	131,25%
		Terlaksananya Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.000	156	15,60

Tabel 2.2

Cost per outcome Bidang PPI Semester I Tahun 2023

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi s/d Semester I	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	50%	65,63%	131,25%	385.035.700	115.997.133	30,13%
	Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawian	1.000	156	15,60			

2.3 EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA

Evaluasi dan Analisis atas capaian target kinerja masing-masing indikator-indikator kinerja terhadap sasaran strategis program ini adalah sebagai berikut:

SASARAN PROGRAM
Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah

Pada sasaran program "Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah" ditunjang dengan Kegiatan :

- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN

INDIKATOR KINERJA
Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian

Pada Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian pada tahun 2023 target 50,00 pada semester satu terialisasi sebesar 65,63 sehingga capaian kinerja **131,25%** atau pada kategori **Sangat Baik.**

INDIKATOR KINERJA
Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawian

Pada Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawian pada tahun 2023 target 1.000 pada semester satu teriaslisasi 156 sehingga capaian kinerja **15,60** atau pada kategori **Kurang**.

2.4 RENCANA TINDAK LANJUT

Pelaksanaan program kegiatan terutama pada kegiatan yang tertunda pelaksanaannya segera direalisasikan pada periode berikutnya dengan semaksimal mungkin agar capaian kinerja dan serapan keuangan dapat sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi dengan Kepala OPD pada akhir tahun nantinya.

2.5 RENCANA TINDAK LANJUT

- ☐ Laporan kurang baik
- ☐ Laporan sudah baik
- ☐ Laporan diperbaiki
- ☐ Target dan realisasi diteliti ulang
- ☐ Capaian diteliti ulang
- ☐ Lain-lain .....

.....

.....

BAB III
PENUTUP

Laporan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumenep pada Semester satu Tahun 2022 dapat disimpulkan secara ringkas sebagai berikut:

1. Secara umum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Semester satu Tahun 2023 dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.
2. Dalam pencapaian sasaran program yang diperjanjikan, 1 (satu) Sasaran Program dengan 2 (dua) Indikator Kinerja dengan capaian kinerja **131,25%** dan persentase serapan anggaran rata-rata sebesar **30,13%,** menunjukkan bahwa ada beberapa kegiatan yang belum bisa terealisasi sesuai dengan perencanaan oleh sebab itu untuk selanjutnya lebih dimaksimalkan agar capaian kinerja dan serapan anggaran bisa sesuai dengan yang ditargetkan.

Sumenep, Juli 2023

Mengetahui,
Atasan Langsung
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP

PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

KEPALA BIDANG
PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

Dra. LINDA MARDIANA
Pembina
NIP. 19680414 199403 2 007

LAPORAN KINERJA
BIDANG PENGEMBANGAN APARATUR

BAB I
PENDAHULUAN

Pertanggungjawaban kinerja suatu unit instansi pemerintah kepada atasannya, secara prinsip merupakan kewajiban yang melekat dan perwujudan sikap yang akuntabel terhadap kinerjanya. Pertanggungjawaban ini disampaikan, selain untuk mengidentifikasi hal-hal yang perlu disempurnakan, juga untuk menggambarkan efisiensi, efektifitas, dan akuntabilitas Bidang Pengembangan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep terhadap pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan. Dalam Laporan Kinerja Tahun 2023 ini disajikan beberapa kondisi, baik yang menggambarkan keberhasilan maupun ketidakberhasilan pencapaian kinerja Bidang Pengembangan Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan Peraturan Bupati Sumenep Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, dalam melaksanakan tugas-tugas Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, dipimpin oleh Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur yang mempunyai fungsi:

a. perumusan kebijakan pengembangan kompetensi;
b. penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
c. pengoordinasian dan kerjasama pelaksanaan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara;
d. pelaksanaan perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan 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 sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mempunyai peran penting dalam membantu Kepala Badan dalam menyelenggarakan sebagian urusan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi, kebutuhan diklat teknis dan fungsional serta pengembangan kompetensi aparatur.

BAB II
AKUNTABILITAS KINERJA

2.1 PERJANJIAN KINERJA

Sebagaimana Perjanjian Kinerja Tahun 2023 yang ditandatangani antara Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah dengan menyatakan menjanjikan akan mewujudkan 1 (satu) Sasaran Program dengan 1(satu) Indikator Kinerja yaitu:

- Meningkatnya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator kinerja sebagai berikut :
  - ✓ Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal

2.2 CAPAIAN KINERJA

Berikut adalah ringkasan atas capaian target kinerja yang dihasilkan pada Semester Pertama tahun 2023 :

Tabel 2.2.1

Capaian Kinerja Bidang Pengembangan Aparatur Semester I Tahun 2023

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	42.00%	38,81%	92,40%

Tabel 2.2

Cost per outcome Bidang Pengembangan Aparatur Semester I Tahun 2023

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi s/d Semester I	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	42.00%	38,81%	92,40%	2.441.058.900	230.312.993	9,43%

2.3 EVALUASI DAN ANALISIS KINERJA

Evaluasi dan Analisis atas capaian target kinerja masing-masing indikator-indikator kinerja terhadap sasaran strategis program ini adalah sebagai berikut:

SASARAN PROGRAM
Meningkatnya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada sasaran program "Meningkatnya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia" ditunjang dengan Kegiatan :

- Pengembangan Kompetensi ASN
- Pengembangan Kompetensi Teknis
- Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

INDIKATOR KINERJA
Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal

Pada Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal pada tahun 2023 target 42,00 pada semester satu terialisasi sebesar 38,81% sehingga capaian kinerja 92,40**%** atau pada kategori **Kurang.**

2.4 RENCANA TINDAK LANJUT

Pelaksanaan program kegiatan terutama pada kegiatan yang tertunda pelaksanaannya segera direalisasikan pada periode berikutnya dengan semaksimal mungkin agar capaian kinerja dan serapan keuangan dapat sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Bidang Pengembangan Aparatur dengan Kepala OPD pada akhir tahun nantinya.

2.5 RENCANA TINDAK LANJUT

☐ Laporan kurang baik

☐ Laporan sudah baik

☐ Laporan diperbaiki

☐ Target dan realisasi diteliti ulang

☐ Capaian diteliti ulang

Lain-lain .....

.....

.....

BAB III
PENUTUP

Laporan Kinerja Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumenep pada Semester satu Tahun 2022 dapat disimpulkan secara ringkas sebagai berikut:

1. Secara umum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bidang Pengembangan Aparatur Semester satu Tahun 2022 dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.
2. Dalam pencapaian sasaran program yang diperjanjikan, 1 (satu) Sasaran Program dengan 1 (satu) Indikator Kinerja dengan capaian kinerja 92,40**%** dan persentase serapan anggaran 9,43**%** menunjukkan bahwa ada beberapa kegiatan yang belum bisa terealisasi sesuai dengan perencanaan oleh sebab itu untuk selanjutnya lebih dimaksimalkan agar capaian kinerja dan serapan anggaran bisa sesuai dengan yang ditargetkan.

Sumenep, Juli 2023

Mengetahui,
Atasan Langsung
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP

PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN APARATUR

WIJAYA SAPUTRA, ST, MM
Penata Tingkat I
NIP. 19780116 200801 1 010