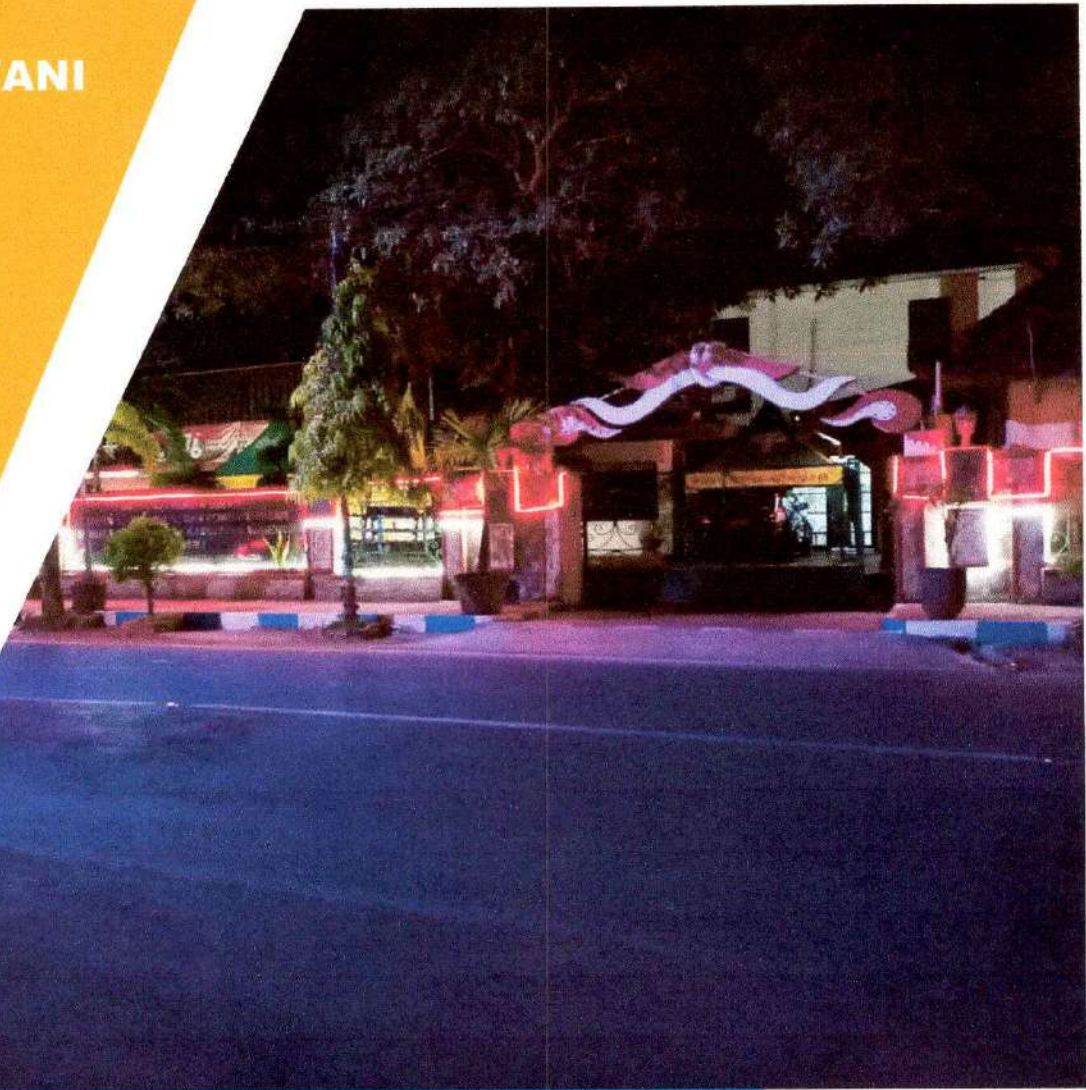


BISMILLAH MELAYANI



LAPORAN SEMESTER - I TAHUN 2022

- LAPORAN KINERJA
- LAPORAN KEUANGAN
- PENGUKURAN KINERJA
- DOKUMENTASI



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 2022 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 2022 yang ditandatangani antara Sekretaris 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 Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator kinerja sebagai berikut :
- ✓ Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Sarana dan Prasarana Kantor

2.2 CAPAIAN KINERJA

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

Tabel 2.2.1
Capaian Kinerja Sekretariat Semester I Tahun 2022

No	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Sarana dan Prasarana Kantor	100%	37,40%	37,40%
2.	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5 Dok	3 Dok	60,00%
3	Meningkatnya Kualitas Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5 Dok	2 Dok	40,00%
4	Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	31 Jenis	12 Jenis	37,71%
5	Meningkatnya Kualitas Pengadaan Barang Milik Daerah	Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3 Jasa	1 Jasa	33,33%
6	Meningkatnya Kualitas Pemeliharaan Barang Milik Daerah	Jumlah Barang Milik Daerah Yang Dipelihara	255 unit	119 unit	46,67%

Tabel 2.2
Cost per outcome Sekretariat Semester I Tahun 2022

Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi s/d Semester Satu	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Sarana dan Prasarana Kantor	100%	37,40%	37,40%	8.962.123.936	3.724.355.316	41,56%
Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5 Dok	3 Dok	60,00%	4.032.650	2.285.500	56,67%
Meningkatnya Kualitas Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5 Dok	2 Dok	40,00%	7.960.828.481	3.328.105.721	41,81%
Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	31 Jenis	12 Jenis	37,71%	236.057.528	87.623.009	37,12%
Meningkatnya Kualitas Pengadaan Barang Milik Daerah	Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3 Jasa	1 Jasa	33,33%	669.327.926	263.488.252	39,97%
Meningkatnya Kualitas Pemeliharaan Barang Milik Daerah	Jumlah Barang Milik Daerah Yang Dipelihara	255 unit	119 unit	46,67%	91.877.351	42.852.834	46,64%

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 Umum Perangkat Daerah

- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

INDIKATOR KINERJA PROGRAM

Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Pada Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah pada tahun 2022 target 91% pada semester satu terialisasi sebesar 37,40 sehingga capaian kinerja sebesar **41,09%**

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN

- ✓ Pada Jumlah Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah pada tahun 2022 target 5 Dok pada semester satu terialisasi sebesar 3 Dok sehingga capaian kinerja sebesar **60,00%**
- ✓ Pada Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah pada tahun 2022 target 5 Dok pada semester satu terialisasi sebesar 2 Dok sehingga capaian kinerja sebesar **40,00%**
- ✓ Pada Jumlah Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah pada tahun 2022 target 31 Jenis pada semester satu terialisasi sebesar 12 Jenis sehingga capaian kinerja sebesar **37,71%**
- ✓ Pada Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah pada tahun 2022 target 3 Jasa pada semester satu terialisasi sebesar 1 Jasa sehingga capaian kinerja sebesar **33,33%**
- ✓ Pada Jumlah Barang Milik Daerah Yang Dipelihara pada tahun 2022 target 225 Unit pada semester satu terialisasi sebesar 119 Unit sehingga capaian kinerja sebesar **46,67%**

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 2022 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 1 (satu) Indikator Kinerja dengan capaian kinerja **37,40%** dan persentase serapan anggaran rata-rata sebesar **41,56%**, 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.

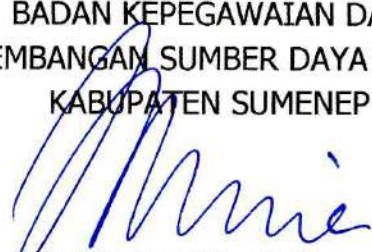
Sumenep, 19 Juli 2022

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 PENILAIAN KINERJA APARATUR DAN PENGHARGAAN

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 2022 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 Program dengan 1 (satu) Indikator Kinerja yaitu:

- 🚩 Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah dengan indikator kinerja sebagai berikut :
- ✓ Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian
- ✓ Prosentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

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 PKAP Semester I Tahun 2022

No	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	45,00	51,53	114,51%
2	Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Prosentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	90,00	55,11	61,23%

Tabel 2.2
Cost per outcome Bidang PKAP Semester I Tahun 2022

Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi s/d Semester Satu	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	45,00	51,53	114,51%	184.467.790	44.973.424	24,38%
Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Prosentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	90,00	55,11	61,23%			

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

INDIKATOR KINERJA PROGRAM
Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian

Pada Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian pada tahun 2022 target 45,00 pada semester satu terialisasi sebesar 51,53 sehingga capaian **kinerja Sangat Baik**.

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN
Prosentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

Pada Prosentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur pada tahun 2022 target 90,00 pada semester satu terialisasi sebesar 55,11 sehingga capaian **Cukup**.

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 2022 dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.
2. Dalam pencapaian sasaran program yang diperjanjikan, 1 (satu) Sasaran Program dengan 1 (satu) Indikator Kinerja dengan capaian kinerja **51,53** dan persentase serapan anggaran **24,38%**, 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, 15 Juli 2022

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 2022 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 2022 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 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 2022

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	45,00%	51,53%	114,51%
		Jumlah Mutasi dan Promosi ASN	1.000	657	65,70%

Tabel 2.2

Cost per outcome Mutasi dan Promosi Semester I Tahun 2022

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi s/d Semester I	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	45,00%	51,53%	114,51%	209.407.600	122.300.270	58,40%
	Jumlah Mutasi dan Promosi ASN	1.000	657	65,70%			

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 PROGRAM
Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian

Pada Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian pada tahun 2022 target 45,00 pada semester satu terialisasi sebesar 51,53 sehingga capaian kinerja **114,51%** atau pada kategori **Sangat Baik**.

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN
Jumlah Mutasi dan Promosi ASN

Pada Jumlah Mutasi dan Promosi ASN pada tahun 2022 target 1.000 ASN pada semester satu terialisasi sebanyak 657 ASN sehingga capaian kinerja **65,70%** 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 2022 dapat disimpulkan secara ringkas sebagai berikut:

1. Secara umum pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bidang Mutasi dan Promosi Semester Satu Tahun 2022 dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.
2. Dalam pencapaian sasaran program yang diperjanjikan, 1 (satu) Sasaran Program dengan 2 (dua) Indikator Kinerja dengan capaian kinerja **51,53%** dan persentase serapan anggaran **58,40%**, 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, 25 Juli 2022

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
MUTASI DAN PROMOSI



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

LAPORAN KINERJA

BIDANG PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFORMASI

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 2022 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 2022 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:

🚩 Meningkatkan 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 2022 :

Tabel 2.2.1
Capaian Kinerja Bidang PPI Semester I Tahun 2022

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	45,00%	51,53%	114,51%
		Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawian	90,00%	22,29%	24,77%

Tabel 2.2
Cost per outcome Bidang PPI Semester I Tahun 2022

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi s/d Semester I	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	45%	51,53%	114,51%	903.272.425	154.202.515	17,07%
	Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawian	90,00%	22,29%	24,77%			

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 PROGRAM
Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian

Pada Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian pada tahun 2022 target 45,00 pada semester satu terialisasi sebesar 51,53 sehingga capaian kinerja **114,51%** atau pada kategori **Sangat Baik**.

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN
Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawian

Pada Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawian pada tahun 2022 target 90,00% pada semester satu teriaslisasi 22,29% sehingga capaian kinerja **24.76** 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 2022 dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.
2. Dalam pencapaian sasaran program yang diperjanjikan, 1 (satu) Sasaran Program dengan 2 (dua) Indikator Kinerja dengan capaian kinerja **24,76%** dan persentase serapan anggaran rata-rata sebesar **17,07%**, 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, 25 Juli 2022

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
PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN
INFORMASI



Dra. LINDA MARDIANA
Pembina
NIP. 19680414 199403 2 007

LAPORAN KINERJA

BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI 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 2022 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 2022 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 2 (dua) Sasaran Program dengan 2 (dua) Indikator Kinerja yaitu:

- 🎯 Meningkatnya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator kinerja sebagai berikut :
 - ✓ Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian
 - ✓ 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 2022 :

Tabel 2.2.1

Capaian Kinerja Bidang Pengembangan Aparatur Semester I Tahun 2022

No	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	45,00%	51,53%	114,51%
2	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	160	44	27,50%
3	Meningkatnya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	40.00%	5,41%	0.13%
4	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	2 Dok	-	-
5	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2 Dok	1 Dok	50,00%

Tabel 2.2

Cost per outcome Bidang Pengembangan Aparatur Semester I Tahun 2022

Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi s/d Semester I	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	45,00%	51,53%	114,51%	380.516.070	86.531.450	22,74%
Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	160	44	27,50%			
Meningkatnya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	40.00%	5,41%	0.13%	1.073.133.570	157.253.217	14,65%
Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	2 Dok	-	-			
Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2 Dok	1 Dok	50,00%			

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 :

- Pengembangan Kompetensi ASN

SASARAN PROGRAM

Meningkatnya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

INDIKATOR KINERJA PROGRAM
1. Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian
2. Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal

- ✓ Pada Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian pada tahun 2022 target 45,00 pada semester satu terialisasi sebesar 51,53 sehingga capaian kinerja **114,51%** atau pada kategori **Sangat Baik**.
- ✓ Pada Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal pada tahun 2022 target 40,00 pada semester satu terialisasi sebesar **5.41** sehingga capaian kinerja **0.13%** atau pada kategori **Kurang**.

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN

- ✓ Jumlah ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi pada tahun 2022 target 160 orang pada semester satu terialisasi sebanyak 44 orang sehingga capaian kinerja **27,50%**.
- ✓ Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN pada Semester satu **Belum Terialisasi**.
- ✓ Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional pada tahun 2022 target 2 Dok pada semester satu terialisasi sebanyak 1 Dok sehingga capaian kinerja **50,00%**.

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, 2 (dua) Sasaran Program dengan 2 (dua) Indikator Kinerja dengan capaian kinerja **5.41%** dan persentase serapan anggaran **16.77%** 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, ~~25~~ Juli 2022

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 PENGEMBANGAN
KOMPETENSI APARATUR

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