



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH LKjIP 2023

BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat limpahan rahmat hidayah-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2023 ini dapat diselesaikan dengan Baik.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini merupakan media pertanggungjawaban yang berisi informasi tentang pelaksanaan kegiatan dan pencapaian kinerja yang disampaikan periode satu tahun untuk mengetahui dan menilai kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam melaksanakan kegiatan kepegawaian dan tupoksinya serta menjadi bahan evaluasi dan pedoman bagi peningkatan kinerja pada tahun-tahun berikutnya.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini merupakan gambaran dan penjabaran dari pelaksanaan dan pencapaian kinerja tahun 2023 yang mendukung program guna mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dibidang kepegawaian untuk menjadikan aparatur pemerintah yang berkualitas dan profesional dalam mendukung peningkatan pelayanan publik.

Kami menyadari bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu saran, masukan dan kritik yang bersifat membangun sangat kami harapkan, perbaikan dan penyempurnaan pelaksanaan kegiatan-kegiatan pada tahun yang akan datang dan dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun berikutnya.

Pada kesempatan ini kami sampaikan terima kasih kepada seluruh ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas peran aktif dan dukungannya baik pikiran maupun tenaga sehingga seluruh kegiatan yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya tahun 2023 dapat dilaksanakan dengan baik

Sumenep, 29 Februari 2024

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



ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 19780518 200501 1 010

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	li
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja	2
C. Isu Strategis Perangkat Daerah	9
D. Landasan Hukum	10
E. Sistematika	11
BAB II PERENCANAAN KINERJA	12
A. Rencana Startegis	12
B. Rencana Kinerja Tahun 2023	21
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2023	22
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	31
A. Capaian Kinerja Organisasi	33
B. Realisasi Anggaran	49
C. Tingkat Efisienasi Penggunaan Sumber Daya	54
BAB IV PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	59

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2023

Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2023

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Tujuan, Sasaran dan Indikator RPJMD Yang Diinterfensi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	13
Tabel 2.2.	Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	14
Tabel 2.3.	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.....	15
Tabel 2.4.	Rencana Kerja Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.....	21
Tabel 2.5.	Rencana Kerja Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.....	22
Tabel 2.6.	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Sebelum dan Setelah Perubahan Tahun 2023	23
Tabel 2.7.	Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Sebelum dan Setelah Perubahan Tahun 2023	24
Tabel 3.1	Pengkategorian Capaian Kinerja.....	32
Tabel 3.2.	Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2023.....	33
Tabel 3.3	Upaya-Upaya Dalam Peningkatan Sistem Merit.....	35
Tabel 3.4	Perbandingan Capaian Kinerja	36
Tabel 3.5	Tingkat Kemajuan Capaian Sasaran Strategis	37
Tabel 3.6	Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/Provinsi	38
Tabel 3.7	Analisis Keberhasilan, Kegagalan dan Solusi	40
Tabel 3.8	Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan.....	44
Tabel 3.9	Capaiam Anggaran Program dan Kegiatan	50
Tabel 3.10	Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tujuan dan Sasaran	54
Tabel 3.11	Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Program dan Kegiatan	55

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 8

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggung jawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Perangkat Daerah sebagai sub sistem dari sistem pemerintahan daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan perangkat daerah, capaian tujuan dan sasaran perangkat daerah yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Provinsi dan Nasional.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan

dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka di terbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep diwajibkan untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP). Penyusunan LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2023 yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran terkait pencapaian kinerja tujuan dan sasaran perangkat daerah yang telah ditetapkan dan diperjanjikan pada perjanjian kinerja perangkat daerah.

B. Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Sumenep Nomor 41 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Sumenep tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan kewenangan bidang kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia serta tugas pembantuan.

Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

- a. penyusunan dan pengoordinasian program kerja pelaksanaan tugas kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. perumusan kebijakan dan penetapan rencana program dan kegiatan Badan;
- c. penyelenggaraan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi kepegawaian;

- d. penyelenggaraan penilaian kinerja aparatur, pembinaan, penghargaan, dan kesejahteraan pegawai;
- e. penyelenggaraan mutasi, promosi, pengembangan karier dan pengembangan kompetensi aparatur;
- f. penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi kelembagaan profesi Aparatur Sipil Negara;
- g. pelaksanaan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan kegiatan; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana diuraikan diatas, disusunlah Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang terdiri dari :

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

Dengan masing-masing uraian tugas sebagai berikut :

- 1) **Sekretariat** mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan adminisbasi umum, perlengkapan, kearsipan, kepegawaian, penyusunan program, perencanaan dan keuangan.

Dengan Fungsi :

- a. penyusunan perencanaan, program, evaluasi, pelaporan dan anggaran serta koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- b. pelayanan administrasi umum, surat menyurat, kearsipan, ketatalaksanaan 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.
- 1.1) Sub Bagian Program dan Perencanaan, mempunyai tugas :
 - a. menyiapkan bahan penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran;
 - b. menyiapkan bahan analisis dan evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan program dan anggaran;
 - c. menyiapkan bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan penyusunan regulasi program kegiatan;
 - d. menyiapkan bahan Penyusunan Laporan Kinerja Program; dan
 - e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
 - 1.2) Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas :
 - a. menghimpun dan menyiapkan bahan penyusunan rencana pelaksanaan anggaran;
 - b. melakukan verifikasi dan penatausahaan keuangan;
 - c. melaksanakan tugas kebendaharaan;
 - d. menyusun pembukuan keuangan, urusan akuntansi dan laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan;
 - e. menyiapkan bahan pemeriksaan dan tanggapan atas laporan hasil pemeriksaan;
 - f. memelihara dan mengamankan dokumen administrasi keuangan; dan
 - g. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 2) **Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan** mempunyai tugas dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan aparatur.

Dengan Fungsi :

- a. perumusan kebijakan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan;
- b. perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan;
- c. pengoordinasian kegiatan dan evaluasi hasil penilaian kinerja aparatur;
- d. pelaksanaan bimbingan teknis dan fasilitasi pelaksanaan penilaian kinerja, pembinaan disiplin dan pemberian penghargaan;
- e. pelaksanaan 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.

- 3) **Bidang Mutasi dan Promosi** mempunyai tugas dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan mutasi, kepangkatan, pengembangan karier dan promosi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dengan Fungsi :

- a. perumusan kebijakan mutasi, promosi, kepangkatan dan pengembangan karier 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 karier pegawai; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

- 4) **Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi** mempunyai tugas dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan pengadaan, pemberhentian, data dan informasi, serta fasilitasi profesi Aparatur Sipil Negara.

Dengan Fungsi :

- a. perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;

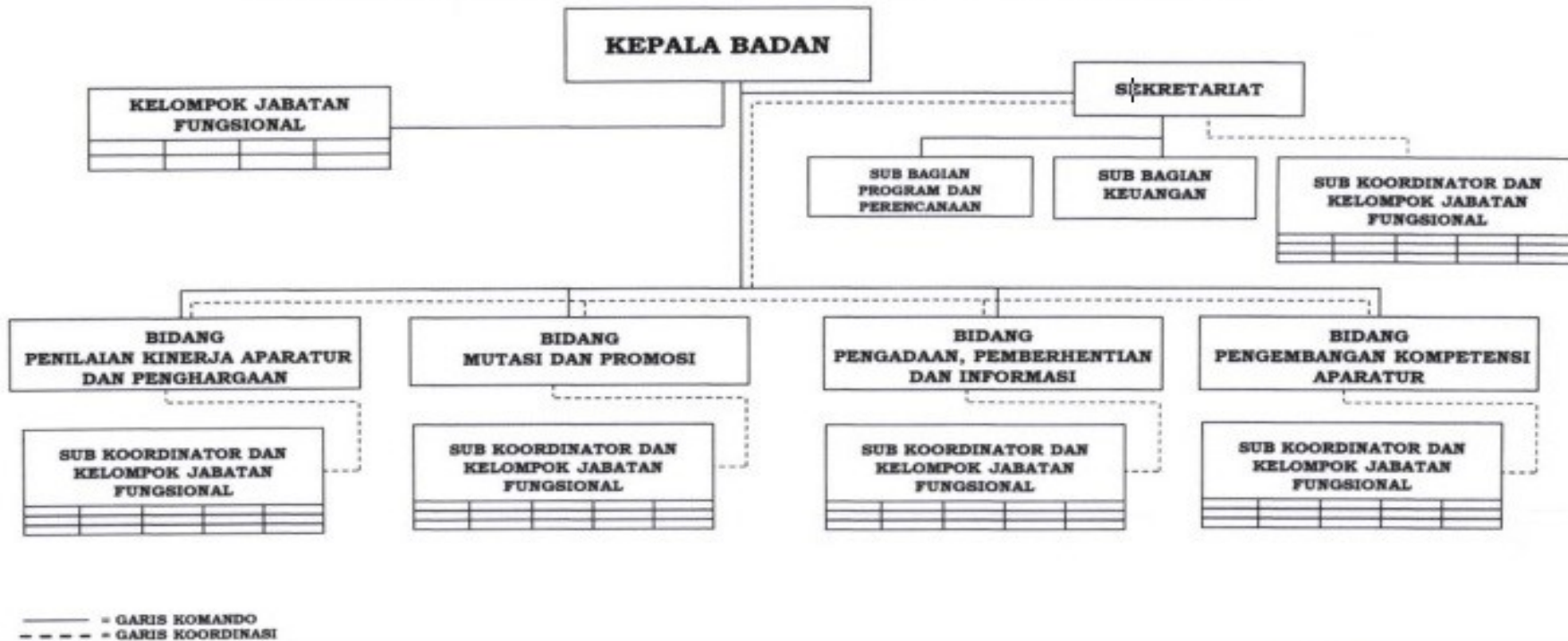
- 7) **Kelompok Jabatan Fungsional** mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

Berikut Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Gambar 1.1.

LAMPIRAN : Peraturan Bupati Sumenep
Nomor : 41 Tahun 2022
Tanggal : 20 JUN 2022

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



Sumber Data : Peraturan Bupati Sumenep No. 41 Tahun 2022

C. Isu Strategis Perangkat Daerah

Isu Strategis Perangkat adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan perangkat daerah karena dampaknya yang signifikan bagi perangkat daerah dengan karakteristik bersifat penting, mendasar, mendesak, berjangka menengah/panjang, dan menentukan pencapaian tujuan perangkat di masa yang akan datang dalam rangka menunjang pembangunan daerah.

Isu strategis perangkat daerah yang akan ditangani pada kurun waktu 5 (lima) tahun sebagaimana tertuang pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep periode 2021-2026 sebagai berikut :

1. Belum optimalnya penerapan Sistem Merit di Kabupaten Sumenep;
2. Masih rendahnya pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN;
3. Belum terintegrasinya Sistem Informasi Kepegawaian di Pemkab Sumenep dengan Data Kepegawaian Pusat di BKN;
4. Belum optimalnya Evaluasi Kinerja ASN berbasis sistem informasi;

Perumusan Isu strategis pada tahun 2023 mengacu pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep periode 2021-2026, Arah Kebijakan Pemerintah Daerah, dan Hasil Evaluasi Capaian Kinerja tahun sebelumnya. Isu Strategis yang ditangani pada tahun 2023 sebagai berikut :

1. Belum optimalnya penerapan Sistem Merit di Kabupaten Sumenep;
2. Masih rendahnya pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN;
3. Belum terintegrasinya Sistem Informasi Kepegawaian di Pemkab Sumenep dengan Data Kepegawaian Pusat di BKN;
4. Belum optimalnya Evaluasi Kinerja ASN berbasis sistem informasi;

D. Landasan Hukum

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut :

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
3. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 3);
4. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 1);
5. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 3);
6. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 66 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 66);
7. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 20 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Sumenep Nomor 66 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2021-2026 (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2022 Nomor 20);
8. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2022 Nomor 41).

E. Sistematika

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2023 adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi Gambaran Umum, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi SKPD, Dasar Hukum dan Sistematika.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Meliputi Perencanaan Strategis Perangkat Daerah.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan.

BAB IV PENUTUP

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya alam yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Sumenep sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 dengan Visi dan Misi sebagai berikut :

VISI :

“Sumenep Unggul, Mandiri dan Sejahtera”

MISI :

- Misi 1 : Membangun kualitas sumber daya manusia berdaya saing bidang Pendidikan, Kesehatan dan Ketenagakerjaan.
- Misi 2 : Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penguatan ekonomi berbasis kawasan dari hulu ke hilir.
- Misi 3 : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, inovatif dan responsif dalam melayani masyarakat.
- Misi 4 : Melaksanakan pembangunan berazas gotong royong dan kearifan lokal.
- Misi 5 : Memperkuat pembangunan infrastruktur berbasis lingkungan hidup yang berimbang antara daratan dan kepulauan

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berdasarkan tugas dan fungsi mengacu kepada RPJMD yaitu Misi ke-3, dengan tujuan dan saran beserta indikator yang diinterfensi sebagaimana tabel berikut :

Table 2.1
Tujuan, Sasaran dan Indikator RPJMD Yang Diinterfensi
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

NO.	MISI	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA
1.	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, inovatif dan responsif dalam melayani masyarakat	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik melalui Tata Kelola Pemerintahan Yang Akuntabel, Tanggap dan Inovatif	Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalisme Aparatur
			Terwujudnya Birokrasi Yang Akuntabel dan Transparan	Nilai SAKIP

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan daerah, maka dirumuskan tujuan dan sasaran Renstra, indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai berikut :

1. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Sedangkan sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Instansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk menunjang keberhasilan sasaran RPJMD yang diinterfensi Perangkat Daerah, maka perlu ditetapkan tujuan, sasaran berikut indikator dan target kinerja dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Kabupaten/Kota sebagai berikut :

Tabel 2.2
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
				2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah		Indeks Profesionalitas ASN	62	64	66	68	70
		1.1 Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,45	0,50	0,55	0,60	0,65
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,85	89,90	89,95	89,98	90
		2.1 Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	91	92	93	94	95

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep periode 2021-2026

2. Indikator Kinerja Utama

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah. Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

NO	TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN		
				DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	<p>Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.</p> <p>IP ASN diperoleh melalui evaluasi yang dilakukan oleh Deputi Bidang SDM Aparatur dan secara teknis dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.</p> <p>Evaluasi IP ASN meliputi 4 (empat) dimensi dengan bobot yaitu: Kualifikasi (25%), Kompetensi (40%), Kinerja (30%), dan Disiplin (5%). Nilai IP ASN didapat dari penjumlahan nilai tiap dimensi yang telah dikalikan dengan bobot masing-masing. Indeks Profesionalitas ASN merupakan</p>	<p>Nilai Indeks Profesionalitas ASN didapatkan dengan menjumlahkan total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.</p>	Laporan Hasil Penilaian IP ASN oleh BKN

				<p>hasil akhir dari penjumlahan nilai tertimbang dari seluruh dimensi.</p> <p>Hasil evaluasi IP ASN menggambarkan tingkat Profesionalitas ASN dengan nilai dan kategori sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Nilai 91 – 100, kategori Sangat Tinggi; ii. Nilai 81 – 90, kategori Tinggi; iii. Nilai 71 – 80, kategori Sedang; iv. Nilai 61 – 70, kategori Rendah; dan v. Nilai 0 – 60, kategori sangat Rendah; 		
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	<p>Indikator ini mengukur kualitas implementasi manajemen kinerja (SAKIP) yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kabupaten Sumenep. Dasar pengukuran yaitu Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pengukuran mencakup :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Perencanaan kinerja; ii. Pengukuran kinerja; iii. Pelaporan kinerja; iv. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. 	<p>Berdasarkan perhitungan dalam LKE AKIP. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai, nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen dijumlahkan sehingga ditemukan suatu angka tertentu. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.</p>	Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Inspektorat Daerah

				<p>Terdapat 7 (tujuh) kategori penilaian mulai dari yang paling rendah yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. kategori "D" (sangat kurang) dengan nilai >0 - 30; ii. kategori "C" (kurang) dengan nilai diatas 30 - 50; iii. kategori "CC" (cukup) dengan nilai diatas 50 - 60; iv. kategori "B" (Baik) dengan nilai diatas 60 - 70; v. kategori "BB" (Sangat Baik) dengan nilai diatas 70 - 80; vi. kategori "A" (Memuaskan) dengan nilai diatas 80 - 90; vii. kategori "AA" (Sangat Memuaskan) dengan nilai diatas 90 –100. 	<p>Selanjutnya menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai Akuntabilitas Kinerja merupakan hasil akhir dari penjumlahan nilai tertimbang dari seluruh komponen.</p>	
3	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	Nilai	<p>Sistem Merit adalah suatu kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Indeks Sistem Merit (ISM) adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Penilaian dilakukan berdasarkan Permenpan Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN.</p>	<p>Berdasarkan perhitungan dalam Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SIPINTER). Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot diberikan alokasi nilai. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan semua aspek terdiri dari sejumlah sub-aspek dimana masing-masing aspek dan sub-aspek</p>	<p>Laporan Hasil Penilaian Sistem Merit oleh Komisi Aparatur Sipil Negara</p>

				<p>Indikator Sistem Merit:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan; ii. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja; iii. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka; iv. Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir dan kelompok rencanan suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta; v. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan; vi. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN; vii. Merencanakan dan memberi kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja; iii. Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan ix. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN. 	<p>mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya. Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek</p>	
--	--	--	--	---	---	--

			<p>Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. perencanaan kebutuhan (20%); ii. pengadaan (10%); iii. pengembangan karier (25%); iv. promosi dan mutasi (10%); v. manajemen kinerja (15%); vi. penggajian, penghargaan dan disiplin (10%); vii. perlindungan dan pelayanan (5%); dan viii. sistem informasi (5%) <p>Setiap aspek terdiri dari sejumlah sub-aspek dimana masing-masing aspek dan sub-aspek mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya dalam sistem merit. Masing-masing sub-aspek terdiri dari 4 tingkatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Kurang dengan Skor 1; jika sebagian besar elemen yang dinilai belum sesuai ketentuan; ii. Cukup dengan Skor 2; jika baru sebagian elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan; iii. Baik dengan Skor 3; jika sebagian besar elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan; 		
--	--	--	--	--	--

				<p>iv. Sangat Baik Skor 4; Jika semua elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan, walau ada kekurangan namun dampaknya tidak luas.</p> <p>Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek.</p> <p>Kategori Indeks Penerapan Sistem Merit ASN:</p> <p>i. Kategori I Buruk, nilai 100 – 174, indeks 0,2 - 0,4</p> <p>ii. Kategori II Kurang, nilai 175 – 249, indeks 0,41 - 0,6</p> <p>iii. Kategori III Baik, nilai 250 – 324, indeks 0,61 - 0,8</p> <p>iv. Kategori IV Sangat Baik, nilai 325 – 400, indeks 0,81 – 1</p>		
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	%	Capaian Kinerja Perangkat Daerah adalah Progress Capaian Daerah dari masing-masing Program dan Kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.	Dalam pengukuran capaian kinerja dilaksanakan dengan membandingkan antara Realisasi Kinerja dengan Target Kinerja di kali 100%	Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Instansi Pemerintah (LKPJ) BKPSDM Kabupaten Sumenep

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2023

B. Rencana Kerja Tahun 2023

Rencana kerja tahunan (RKT) merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra, namun demi terwujudnya RKT yang benar-benar realistis, target dapat dicapai dan kinerja yang dihasilkan memiliki *outcome* terhadap terwujudnya sasaran pembangunan daerah, maka RKT 2023 yang sebelumnya ditetapkan berdasarkan Renstra pada tahun berjalan dilakukan reviu/penyesuaian berdasarkan hasil evaluasi dan realisasi kinerja tahun sebelumnya yang tertuang dalam LKjIP tahun 2022 serta dokumen hasil penyusunan pohon kinerja. Berikut Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2023 sebelum dan setelah reviu :

Tabel 2.4
Rencana Kerja Tahun 2023
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Sebelum Reviu

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SAT.	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah		Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	64
		1.1 Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	Nilai	0,50
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	89,90
		2.1 Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	%	92

Sumber : Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2023

Tabel 2.5
Rencana Kerja Tahun 2023
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Setelah Reviu

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SAT.	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah		Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	64
		1.1 Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	Nilai	0,50
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	89,90
		2.1 Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	%	92

Sumber : Rencana Kerja BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2023

Berdasarkan tabel 2.4 dan tabel 2.5 di atas dapat disampaikan bahwa setelah dilakukan reviu tidak ad perubahan tujuan, sasaran, indikator kinerja maupun target yang telah ditetapkan.

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencanaan kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai

dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2023 mengacu pada dokumen Renstra Pemerintah Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2023, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2023. Pada tanggal 25 bulan Januari tahun 2023 ditetapkan Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan uraian sebagai berikut:

Perjanjian Kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut:

1. Terjadi pergantian atau mutasi pejabat;
2. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran);
3. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Pada tanggal 20 bulan November tahun 2023 dilaksanakan Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 dikarenakan perubahan alokasi anggaran. Berikut perjanjian kinerja setelah dan sebelum perubahan :

Tabel 2.6
Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Sebelum dan Setelah Perubahan Tahun 2023

NO	TUJUAN/SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	
				SEBELUM	SETELAH
1	2	3	4	5	6
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	64	64
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	Nilai	50	0,50

3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	%	-	92
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	89,90 (A)	-

Sumber : Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2023

Dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, dilaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Perubahan yang telah ditetapkan. Berikut rincian program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep :

Tabel 2.7
Program dan Kegiatan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Sebelum dan Setelah Perubahan Tahun 2023

NO.	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET		ANGGARAN	
			SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN
1	2	3	4	5	6	7
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana kantor	100 %	100 %	9.144.447.279	10.969.900.008
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	11 Dokumen	11 Dokumen	1.083.750	11.083.750
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	5 laporan	5 laporan	1.083.750	1.083.750

2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5 Laporan	5 Laporan	7.722.346.163	9.342.594.579
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	75 orang/bulan	75 orang/bulan	7.721.075.663	9.341.324.079
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun yang tersusun sesuai ketentuan	5 laporan	5 laporan	1.270.500	1.270.500
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1 Laporan	1 Laporan	-	43.606.350
	Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	1 paket	1 paket	-	43.606.350
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1 Laporan	1 Laporan	252.515.600	258.366.650
	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	35.349.600	35.349.600
	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	64.966.700	64.966.700
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	66.504.900	55.325.950
	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	1 Paket	19.267.400	19.267.400
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	7 Dokumen	7 Dokumen	12.719.000	12.719.000
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	12 Laporan	53.708.000	70.738.000

5	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1 Laporan	1 Laporan	132.183.658	134.569.210
	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	14 Unit	11 Unit	132.183.658	134.569.210
6	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 Laporan	1 Laporan	744.558.476	852.558.476
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	12 Laporan	11.250.550	11.250.550
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	12 Laporan	313.829.152	421.829.152
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	12 Laporan	12 Laporan	419.478.774	419.478.774
7	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 Laporan	1 Laporan	291.759.632	337.120.993
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	3 Unit	3 Unit	51.116.000	84.716.000
	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	2 Unit	2 Unit	240.643.632	252.404.993
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	50%	50%	2.368.384.800	2.549.655.800
1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Laporan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1 Laporan	1 Laporan	385.035.700	435.026.700

	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	2 dokumen	2 dokumen	17.560.000	17.560.000
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 dokumen	1 dokumen	228.987.050	278.978.050
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	1 Dokumen	31.501.100	31.501.100
	Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	1 Lembaga	16.781.250	16.781.250
	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	45.113.700	45.113.700
	Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	1 Dokumen	45.092.600	45.092.600
2	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Laporan Mutasi dan Promosi ASN	1 Laporan	1 Laporan	375.975.300	442.299.300
	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	1 Dokumen	99.033.500	143.031.500
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2.000 Dokumen	2.000 Dokumen	40.959.800	40.959.800
	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	1 Dokumen	235.982.000	258.308.000
3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN	1 Laporan	1 Laporan	1.479.274.900	1.479.274.900
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	125 orang	125 orang	1.224.316.500	1.224.316.500

	Sub Kegiatan Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan	20 orang	20 orang	109.297.500	109.297.500
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	1 dokumen	1 dokumen	77.020.300	77.020.300
	Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	278 orang	278 orang	68.640.600	68.640.600
4	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	1 Laporan	128.098.900	193.054.900
	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	1 Dokumen	222.421.100	22.421.100
	Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	1 Laporan	28.364.200	28.364.200
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	660 orang	660 orang	13.597.800	78.553.800
	Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	150 orang	150 orang	25.040.000	25.040.000
	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	8.756 orang	8.756 orang	4.616.200	4.616.200
	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	30 Laporan	30 Laporan	20.347.400	220.347.400
	Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	30 Dokumen	30 Dokumen	10.550.300	10.550.300
	Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	1 Laporan	1 Laporan	3.161.900	3.161.900

III	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	42%	42%	961.784.000	908.020.000
1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	21.001.400	21.001.400
	Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	2 Dokumen	2 Dokumen	21.001.400	21.001.400
2	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1 Laporan	1 Laporan	940.782.600	887.018.600
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1 Laporan	1 Laporan	924.607.600	870.843.600

	Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	1 Dokumen	1 Dokumen	16.175.000	16.175.000
--	---	---	--------------	--------------	------------	------------

Sumber : DPA dan DPA Perubahan BKPSDM Tahun 2023

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mempunyai tugas membantu Bupati dalam mengemban amanah Masyarakat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2021-2026 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2023. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran dan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam mewujudkan Visi dan Misi Kabupaten Sumenep yang diintervensi.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja tujuan/sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja tujuan/sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja

pencapaian tujuan/sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja tujuan/sasaran.

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pengkategorian Capaian Kinerja

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian
1	Sangat Tinggi	91 ≤ 100
2	Tinggi	76 ≤ 90
3	Sedang	66 ≤ 75
4	Rendah	51 ≤ 65
5	Sangat Rendah	≤ 50

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dalam laporan ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2021-2026 dan Rencana Kerja Tahun 2023. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2023 dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

A. Capaian Kinerja Organisasi

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep juga melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dalam melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2023 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Tahun 2023

No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori	Sumber Data
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	64,00	83,16	129,94	Sangat Tinggi	BKN (https://tinyurl.com/yc3vzsjp)
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,50	0,64	128,00	Sangat Tinggi	KASN (https://tinyurl.com/5abd2my6)

3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,90	86,85	96,61	Sangat Tinggi	Hasil Penilaian AKIP Inspektorat Daerah (https://tinyurl.com/4e92cct2)
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	92,00	109	118,48	Sangat Tinggi	Hasil Evaluasi Renja Perangkat Daerah (https://tinyurl.com/4pwjyhat)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 ditetapkan 64 dan terealisasi 83,16 dengan capaian indikatornya sebesar 129,94%. Realisasi ini merupakan hasil pengukuran untuk tahun 2022 yang baru dikeluarkan oleh BKN pada Bulan Oktober 2023 sebagaimana yang tertuang dalam Surat dari BKN Kanreg II Surabaya Nomor : 664/B-AK.04/SD/KR.II/2023 tanggal 25 Oktober 2023. Untuk Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 belum tersedia. Meningkatnya Nilai IP ASN karena dipengaruhi salah satu Dimensi Kompetensi, Kualifikasi dan Kinerja yang mengalami Kenaikan secara signifikan hal ini menunjukkan bahwa ASN di Lingkungan Pemkab Sumenep profesional.

Untuk Indikator Kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit tahun 2023 ditetapkan 0,50 dan terealisasi 0,64 dengan Capaian Indikatornya sebesar 128%. Realisasi ini Berdasarkan Hasil Penilaian Sistem Merit dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara, hal ini sesuai dengan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor : 260/KEP.KASN/ C/XI/2023 tentang Penetapan Kategori, Penilaian dan Indeks Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Untuk mencapai target kinerja diatas, pada tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Berikut tabel upaya-upaya yang dimaksud antara lain :

Tabel 3.3
Upaya-Upaya Dalam Peningkatan Sistem Merit

No.	ASPEK	UPAYA YANG TELAH DILAKUKAN
1	Perencanaan Kebutuhan	Data kepegawaian dikelola online melalui SIMPEG secara real time
2	Pengadaan	Pengadaan ASN telah dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif
3	Pengembangan Karier	Membangun Talent pool untuk JPT, Administrator dan Pengawas
4	Promosi dan Mutasi	Telah melaksanakan pengisian JJPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif dengan metode Assessment
5	Manajemen Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> Seluruh pegawai telah menyusun kontrak kinerja yang diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi; Telah menggunakan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur bagi seluruh pegawai.
6	Penggajian, Penghargaan, dan Perlindungan	<ol style="list-style-type: none"> Hasil penilaian kinerja sudah menjadi bobot utama dalam pemberian TPP; Mempunyai program untuk pemberian penghargaan bagi pegawai; Mempunyai peraturan kode etik dan kodeperilaku
7	Perlindungan dan Pelayanan	Telah tersedia sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai.
8	Sistem Informasi	Telah mempunyai Sistem Informasi Kepegawaian, dan sistem penilaian kinerja berbasis online;

Untuk Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah tahun 2023 ditetapkan 89,90 dan terealisasi 86,65 dengan Capaian Indikatornya sebesar 96,61%. Realisasi ini Berdasarkan Hasil Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep sebagaimana yang tertuang dalam

Laporan Hasil Evaluasi AKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Nomor : X.700/ 19821/435.060.5/2023 tanggal 6 September 2023. Indikator ini tidak tercapai karena adanya perubahan pola pengukuran dengan Lembar Kerja Evaluasi yang lebih detail dan banyak kriteria-kriteria baru sehingga ada beberapa dokumen dan laporan yang tidak bisa terpenuhi.

Untuk Indikator Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah tahun 2023 ditetapkan 92,00 dan terealisasi 109 dengan Capaian Indikatornya sebesar 118,48%. Realisasi ini Berdasarkan Hasil Evaluasi Renja Perangkat Daerah.

Adapun perbandingan capaian kinerja tahun 2023 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya atau tahun 2022 diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Perbandingan Capaian Kinerja

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	2022			2023		
			Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	62	44,43	71,66	64	83,16	129,94
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,45	0,65	145,84	0,50	0,64	128,00
3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,85	86,61	96,39	89,90	86,85	96,61
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	91	103	113,00	92	109	118,48

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Pengukuran Kinerja tahun 2022-2023 untuk menunjukkan peningkatan/penurunan kinerja. Adapun perbandingan tujuan/sasaran strategis dan indikator kinerjanya adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Strategis 1 “Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah” dengan Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN” menunjukkan peningkatan realisasi dibandingkan data tahun 2022, juga mengalami trend capaian dibanding data capaian tahun 2022. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berkomitmen untuk menjadikan ASN di Kabupaten Sumenep lebih professional.
2. Tujuan Strategis 2 “Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah” dengan Indikator Kinerja “Nilai SAKIP Perangkat Daerah” menunjukkan peningkatan realisasi dibandingkan data tahun 2022, juga mengalami trend capaian dibanding data capaian tahun 2022. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berkomitmen untuk meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah.
3. Sasaran Strategis 1 “Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep” dengan Indikator Kinerja “Indeks Penilaian Sistem Merit” menunjukkan penurunan realisasi dibandingkan data tahun 2022, juga mengalami penurunan capaian dibanding data capaian tahun 2022. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berkomitmen untuk Meningkatkan Indeks Penilaian Sistem Merit pada tahun berikutnya.
4. Sasaran Strategis 2 “Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah” dengan Indikator Kinerja “Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah” menunjukkan peningkatan realisasi dibandingkan data tahun 2022, juga mengalami trend capaian dibanding data capaian tahun 2022. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berkomitmen untuk Capaian Kinerja Perangkat Daerah.

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2023 dengan target jangka menengah yang terdapat pada dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep periode 2021-2026 diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.5
Tingkat Kemajuan Capaian Sasaran Strategis

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2023	Target Akhir 2026	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6=4/5*100
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	83,16	70	118,80
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,64	0,65	98,46
3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	86,85	90	96,27
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	109	95	114,74

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada Tahun 2023, realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah berhasil mencapai target tahunan bahkan melebihi target, kemudian dapat dijelaskan pula bahwa Tahun 2023 merupakan tahun ketiga pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Sumenep periode 2021-2026, sehingga masih terdapat beberapa indikator yang belum tercapai terhadap target Renstra akan tetapi akan tercapai di akhir masa Renstra yaitu pada Tahun 2026.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2023 dengan Standart Nasional/Provinsi diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.6
Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional/ Provinsi

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2023	Standar Provinsi (BKD Jatim)	% Capaian
1	2	3	4	5	$6=4/5*100$
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	83,16	76,02	109,39
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,64	0,88	72,73
3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	86,85	91	95,44
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	109	100	109,00

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2023, realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, ada yang melebihi Capaian Standar Provinsi (BKD Provinsi Jawa Timur) dan terdapat pula yang realisasi kinerjanya masih dibawah Capaian Standar Provinsi.

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.7
Analisis Keberhasilan/Kegagalan dan Solusi

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	% Capaian	Tingkat Keberhasilan	Upaya Peningkatan Yang Ada
1	2	3	4	5	6=4/5*100	7	8
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	64	83,16	129,94	Sangat Berhasil	Telah dilakukan
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,50	0,64	128,00	Sangat berhasil	Telah dilakukan
3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,90	86,85	96,61	Perlu ditingkatkan	Telah dilakukan
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	92	109	118,48	Sangat Berhasil	Telah dilakukan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan hasil analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan serta alternatif solusi yang telah/akan dilakukan sebagai berikut :

1. **Tujuan 1** : Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah pada indikator Indeks Profesionalitas ASN dengan capaian 129,94 telah melampaui target.

Analisa Faktor Keberhasilan :

- a) Tingginya kesadaran ASN di lingkungan Pemkab Sumenep dalam melakukan update data kepegawaian di SIMPEG dan SI-ASN.
- b) Tingginya Minat ASN di Lingkungan Pemkab Sumenep untuk mengikuti Diklat Pengembangan Kompetensi (Teknis/Fungsional).

Alternatif Solusi Yang Telah dilakukan :

- a) Melakukan sinkronisasi dan verifikasi data kepegawaian di setiap masing-masing perangkat daerah di lingkungan Pemkab Sumenep secara berkala;
- b) Mengikutsertakan ASN di Lingkungan Pemkab Sumenep Diklat Pengembangan Kompetensi (Teknis.Fungsional)

2. **Sasaran 1** : Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep pada Indikator Indeks Penilaian Sistem Merit dengan capaian 128 telah melampaui target.

Analisa Faktor Keberhasilan :

- a) Optimalisasi dan upaya penerapan sistem merit di lingkungan pemerintah Kabupaten Sumenep.

Alternatif Solusi Yang Telah dilakukan :

Melakukan Up date Data untuk Penilaian Mandiri Sistem Merit ::

1. Perencanaan Pengadaan :
Memperbaharui dan menetapkan Peta Jabatan dalam Keputusan PPK;
2. Pengadaan :
Melakukan evaluasi pasca pelatihan dasar CPNS dalam kurun waktu 6 hingga 12 bulan setelah pelatihan dasar dilaksanakan;
3. Pengembangan Karier :
 - a. Menetapkan SKJ yang telah disusun dan telah mendapatkan validasi dari Kementrian PANRB;
 - b. Melakukan pemetaan kompetensi secara merata untuk seluruh pegawai dan diperbaharui secara berkala;

- c. Melakukan Pemetaan Talenta pada seluruh pegawai;
- d. Menyusun analisis kesenjangan kualifikasi, kompetensi dan kinerja untuk seluruh pegawai yang diperbaharui secara berkala;
- e. Menyusun strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang (5 tahun);
- f. Melaksanakan prograam diklat berdaarkan kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai.

4. Promosi dan Mutasi

- a. Melaksanakan pola karier pegawai yang disesuaikan dengan manajemen talenta dan rencana suksesi;
- b. Menyusun kebijakan promosi dan mutasi berdasarkan manajemen talenta dan rencana suksesi;
- c. Menggunakan hasil assessment sebaga pertimbangan dalam pengisian Jabatan Administrator dan Pengawas secara konsisten.

5. Manajemen Kinerja

- a. Melakukan identifikasi pola distribusi kinerja pegawai per Uint Kerja Eselon II;
- b. Melakukan evaluasi kinerja periodik (bulanan) dengan disertai dialog kinerja;
- c. Menyusun analisi permasalahan kinerja secara terstruktur dan menentukan strategi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut;
- d. Menggunakan hasil penilaian kinerja dalam pembinaan dan pengembangan karier pegawai.

6. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

- a. Menyusun dasar kebijakan sebagai pedoman program penghargaan “Camat dan Lurah Teladan”
- b. Melakukan integrasi data pelanggaran disiplin, kode etik, dank ode perilaku dalam SIPMEG dengan SIASN BKN.

7. Sistem Informasi

- a. Menerapkan e-kinerja yang terintegrasi dengan system pengembangan karier pegawai.

- b. Menghubungkan aplikasi persuratan dengan dashboard pimpinan
- c. Melaksanakan assessment untuk pegawai secara menyeluruh.

3. **Tujuan 2** : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah pada Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah dengan memperoleh realisasi nilai sebesar 86,85 dengan predikat "**A**" atau dengan kata lain memiliki tingkat akuntabilitas kinerja memuaskan.

Analisa Faktor Keberhasilan :

- a) Penyusunan dokumen perencanaan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang terukur telah mengindikasikan tercapainya kinerja.
- b) Implementasi Akuntabilitas Kinerja sebagai salah satu budaya kinerja sudah mulai terbangun.
- c) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja internal secara berkala dilaksanakan dan ditindaklanjuti dengan baik

Alternatif Solusi Yang Telah dilakukan :

- a) Melaksanakan Evaluasi Kinerja Internal yang dilakukan secara berkala untuk mewujudkan akuntabilitas kinerja yang baik.

4. **Sasaran 2** : Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah dengan Indikator Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah dengan capaian 118,48 telah melampaui target .

Analisa Faktor Keberhasilan :

- a) Penyusunan dokumen perencanaan kerja (Renja) mulai memperhatikan kecukupan ukuran keberhasilan yang mengindikasikan tercapainya kinerja
- b) Implementasi Akuntabilitas Kinerja sebagai salah satu budaya kinerja sudah mulai terbangun.

Alternatif Solusi Yang Telah dilakukan :

Melaksanakan Monitoring dan Evaluasi terhadap pencapaian Kinerja secara berkala untuk mewujudkan akuntabilitas kinerja yang baik.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2023, realisasi kinerja tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagian besar sudah melampaui target yang direncanakan sehingga perlu dilakukan perubahan target kinerja pada tahun anggaran 2024.

Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Tabel 3.8
Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	129,94	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	128	Menunjang
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	128,00	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Laporan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	100	Menunjang

				Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Laporan Pelaksanaan Mutasi	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	57	Menunjang
				Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	100	Menunjang
				Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	136	Menunjang
				Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	120	Menunjang
				Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	25	Menunjang
				Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	136	Menunjang
				Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	123	Menunjang
				Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	100	Menunjang

				Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	73	Menunjang
				Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	96	Menunjang
				Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	100	Menunjang
				Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	100	Menunjang
				Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	100	Menunjang
				Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Dokumen Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100	Menunjang

				Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	100	Menunjang
3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	96,61	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Sarana dan Prasarana Kantor	100	Menunjang
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	129,16	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	100	Menunjang
				Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun yang tersusun sesuai ketentuan	100	Menunjang
				Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	100	Menunjang
				Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	100	Menunjang

				Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100	Menunjang
				Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	90	Menunjang
				Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	90	Menunjang
				Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	100	Menunjang
				Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	100	Menunjang
				Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100	Menunjang

				Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	100	Menunjang
				Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	100	Menunjang

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Capaian Kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2023 sudah sesuai target dan bahkan ada yang melampaui target yang telah ditetapkan. Namun ada 2 (dua) sub kegiatan yang realisasi kinerjanya rendah yaitu Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dengan Realisasi sebesar 57% dan Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN dengan realisasi kinerja sebesar 27%. Faktor utama penyebab dari kegagalan tersebut adalah terjadinya beberapa regulasi yang berubah secara mendasar karena kebijakan dari Pemerintah Pusat sehingga sedikit banyak berpengaruh terhadap upaya pencapaian kinerja, karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai bagian dari Pemerintahan Daerah juga harus mengikuti apa yang diamanatkan oleh perubahan regulasi dimaksud.

B. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen Perjanjian Kinerja diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.9
Capaian Anggaran Program dan Kegiatan

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
I	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2.549.655.800	1.800.328.483	70,61
1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	435.026.700	370.848.025	85,25
	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	17.560.000	17.327.200	98,67
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	278.978.050	221.773.966	79,50
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	31.501.100	25.909.089	82,25
	Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	16.781.250	16.232.200	96,73
	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	45.113.700	44.854.000	99,42
	Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	45.092.600	44.751.570	99,24
2	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	442.299.300	353.838.567	80,00
	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	143.031.500	123.585.900	86,40
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	40.959.800	33.855.000	82,65
	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	258.308.000	196.397.667	76,03
3	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	193.054.900	190.085.222	98,46
	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	22.421.100	22.152.200	98,80
	Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	28.364.200	28.007.100	98,74
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	78.553.800	77.392.500	98,52

	Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	25.040.000	24.805.178	99,06
	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	4.616.200	4.320.200	93,59
	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	20.347.400	20.189.544	99,22
	Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	10.550.300	10.280.200	97,44
	Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN	3.161.900	2.938.300	92,93
4	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	1.479.274.900	885.556.669	59,86
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	1.224.316.500	637.575.268	52,08
	Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	109.297.500	107.724.844	98,56
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	77.020.300	73.319.000	95,19
	Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	68.640.600	66.937.557	97,52
II	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	908.020.000	893.368.368	98,39
1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	21.001.400	20.053.000	95,48
	Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	21.001.400	20.053.000	95,48
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	887.018.600	873.315.368	98,46
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	870.843.600	858.036.868	98,53

	Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan PelaksanaanSertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar,dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	16.175.000	15.278.500	94,46
III	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	10.968.629.508	8.831.098.640	80,51
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1.083.750	928.900	85,71
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	1.083.750	928.900	85,71
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9.341.324.079	7.287.881.609	78,02
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	9.340.053.579	7.286.791.309	78,02
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1.270.500	1.090.300	85,82
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	43.606.350	43.456.000	99,66
	Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	43.606.350	43.456.000	99,66
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	258.366.650	244.744.549	94,73
	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	35.349.600	34.871.680	98,65
	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	64.966.700	63.731.756	98,10
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	55.325.950	46.048.100	83,23
	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	19.267.400	19.096.750	99,11

	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	12.719.000	10.270.000	80,75
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	70.738.000	70.726.263	99,98
5	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	134.569.210	119.765.000	89,00
	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	134.569.210	119.765.000	89,00
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	852.558.476	798.896.996	93,71
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	11.250.550	9.458.100	84,07
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	421.829.152	388.937.792	92,20
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	419.478.774	400.501.104	95,48
6	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	337.120.993	335.425.586	99,50
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	84.716.000	83.335.956	98,37
	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	252.404.993	252.089.630	99,88
	JUMLAH TOTAL	14.426.305.308	11.524.795.491	80

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari Jumlah Pagu Anggaran Program/Kegiatan Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp. 14.426.305.308 terealisasi sebesar Rp. 11.524.795.491 dengan capaian persentase sebesar 80%. Alokasi Anggaran terbesar terdapat pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sebesar Rp. 10.968.629.508 (76%) dari total keseluruhan anggaran, sedangkan alokasi anggaran paling kecil terdapat pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp. 908.020.000 (6%) dari total keseluruhan anggaran.

C. Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perangkat daerah disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.10
Perbandingan Pencapaian Kinerja /Anggaran dengan Tujuan/Sasaran

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran	Realisasi	% Capaian	
					(Rp.)	(Rp.)		
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	64	83,16	129,94	3.457.675.800	2.693.696.851	77,90	52,03
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	0,50	0,64	128,00	3.457.675.800	2.693.696.851	77,90	50,10
3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	89,90	86,85	96,61	10.968.629.508	8.831.098.640	80,51	16,10
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	92	109	118,48	10.968.629.508	8.831.098.640	80,51	37,97

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Tujuan 1 : Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah capaian kinerjanya pada indikatornya memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan terjadi efisiensi anggaran penggunaan anggaran. Capaian Kinerjanya sebesar 129,94% melebihi Capaian Anggaran 77,90%
- b. Sasaran 1 : Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep capaian kinerjanya pada indikatornya memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan terjadi efisiensi anggaran penggunaan

anggaran. Capaian Kinerjanya sebesar 128% melebihi Capaian Anggaran 77,90%

- c. Tujuan 2 : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah capaian kinerjanya pada indikatornya memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan terjadi efisiensi anggaran penggunaan anggaran. Capaian Kinerjanya sebesar 96,61% melebihi Capaian Anggaran 80,51%
- d. Sasaran 2 : Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah capaian kinerjanya pada indikatornya memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan terjadi efisiensi anggaran penggunaan anggaran. Capaian Kinerjanya sebesar 96,61% melebihi Capaian Anggaran 80,51%

Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam rangka pencapaian kinerja program dan kegiatan perangkat daerah disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.11
Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran
Program dan Kegiatan

No.	Program/kegiatan	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran	Realisasi	% Capaian	
					(Rp)	(Rp)		
I	Program Kepegawaian Daerah	50	64	128	2.549.655.800	1.800.328.483	70,61	57,39
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1	1	100	435.026.700	370.848.025	85,25	14,75
2	Mutasi dan Promosi ASN	1	1	100	442.299.300	353.838.567	80,00	20,00
3	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	1	100	193.054.900	1190.085.222	98,46	1,54
4	Pengembangan Kompetensi ASN	1	1	100	1.479.274.900	885.556.669	59,86	40,14
II	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	42	42	100	908.020.000	893.368.368	98,39	1,61

1	Pengembangan Kompetensi Teknis	2	2	100	21.001.400	20.053.000	95,48	4,52
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1	1	100	887.018.600	873.315.368	98,46	1,54
III	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	100	100	100	10.968.629.508	8.831.098.640	80,51	19,49
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	11	11	100	1.083.750	928.900	85,71	14,29
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5	5	100	9.341.324.079	7.287.881.609	78,02	21,98
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1	1	100	43.606.350	43.456.000	99,66	0,34
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1	1	100	258.366.650	244.744.549	94,73	5,27
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1	1	100	134.569.210	119.765.000	89,00	11,00
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3	3	100	852.558.476	798.896.996	93,71	6,29
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1	1	100	337.120.993	335.425.586	99,50	0,50

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Program Kepegawaian Daerah memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan terjadi efisiensi anggaran penggunaan anggaran. Capaian Kinerjanya sebesar 128% melebihi Capaian Anggaran 70,61%.
- 2) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan terjadi efisiensi anggaran penggunaan anggaran. Capaian Kinerjanya sebesar 100% melebihi Capaian Anggaran 98,39%.
- 3) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan terjadi efisiensi anggaran penggunaan anggaran. Capaian Kinerjanya sebesar 100% melebihi Capaian Anggaran 80,51%.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2023 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2023 Pembuatan LKjIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKJIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2023 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan.

Tahun 2023 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menetapkan sebanyak 2 tujuan, 2 sasaran dengan 4 indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2023 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian tujuan sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Tujuan 1 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 129,94% (kategori sangat tinggi);
- Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 128% (kategori sangat tinggi);
- Tujuan 2 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 96,61% (kategori sangat tinggi);

- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 118% (kategori sangat tinggi).

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 2 Tujuan dan 2 sasaran tersebut, secara umum telah mencapai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Dalam Tahun Anggaran 2023 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp. 14.426.305.308 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 11.524.795.491, dengan demikian dapat dikatakan tahun 2023 serapan anggaran sebesar 80% dan nilai efisiensi anggaran sebesar 39,05%.

B. RENCANA TINDAK LANJUT

Terhadap permasalahan yang dihadapi dan upaya-upaya tindak lanjut di masa yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan seleksi rekrutmen dengan objektif, transparan dan terbuka melalui sistem *Computer Assisted Test* (CAT) BKN;
2. Menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi;
3. Melaksanakan verifikasi dan update data kepegawaian di sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SI-ASN);
4. Meningkatkan KompetensiASN melalui kegiatan assessment, tugas belajar, dan ijin belajar;
5. Monitoring dan evaluasi capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep;
6. Mengukur kinerja dan melaksanakan evaluasi internal secara berkala melalui aplikasi E-Kinerja BKN;

7. Mempersiapkan inovasi-inovasi dalam layanan kepegawaian dalam rangka meningkatkan pelayanan publik BKPSDM Kabupaten Sumenep

Sumenep, 29 Februari 2024

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



**ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 19780518 200501 1 010**

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

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

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

selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **ACHMAD FAUZI, S.H., M.H.**

Jabatan : Bupati Sumenep

selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami, dan apabila **target kinerja** dimaksud **tidak tercapai** karena **bukan faktor eksternal**, maka kami bersedia **dimutasi**.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumenep, **25** Januari 2023

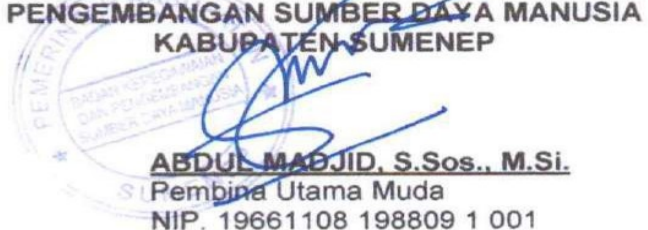
PIHAK KEDUA,

PIHAK PERTAMA,



ACHMAD FAUZI, S.H., M.H.

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



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

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

NO.	SASARAN STRATEGIS/PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET	
(1)	(2)	(3)	(4)	
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	64	IKU
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	50	IKU
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah (BKPSDM)	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (BKPSDM)	89,90 (A)	

NO.	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	Rp 9.144.447.279	APBD
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp 2.368.384.800	APBD
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp 961.784.000	APBD
JUMLAH ANGGARAN		Rp 12.474.616.079	

Sumenep, 25 Januari 2023

PIHAK KEDUA
BUPATI SUMENEP

ACHMAD FAUZI, S.H., M.H.

PIHAK PERTAMA
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

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



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN
TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

Nama : **ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si**

Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **ACHMAD FAUZI WONGSOJUDO, S.H., M.H.**

Jabatan : Bupati Sumenep

selaku atasan **PIHAK PERTAMA**, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami, dan apabila **target kinerja** dimaksud **tidak tercapai** karena **bukan faktor eksternal**, maka kami bersedia **dimutasi**.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sumenep, 20 November 2023

PIHAK KEDUA,

BUPATI SUMENEP



H.ACHMAD FAUZI WONGSOJUDO, S.H., M.H.

PIHAK PERTAMA,

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



ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19780518 200501 1 010

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	
(1)	(2)	(3)	(4)	
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	64	IKU
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,50	IKU
3	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	92%	

NO.	PROGRAM	ANGGARAN		KETERANGAN
		SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	Rp 9.144.447.279	Rp 10.968.629.508	APBD
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp 2.368.384.800	Rp 2.549.655.800	APBD
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp 961.784.000	Rp 908.020.000	APBD
JUMLAH ANGGARAN		Rp 12.474.616.079	Rp 14.426.305.308	APBD


Sumenep, 20 November 2023

PIHAK KEDUA
BUPAT SUMENEP



H. ACHMAD FAUZI WONGSOJUDO, S.H., M.H.

PIHAK PERTAMA
PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP



ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si
Pembina Tingkat I
SUMENEP 19780518 200501 1 010