

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)

2024



**Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep**

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian tujuan dan sasaran strategis Tahun 2024. Laporan Kinerja ini merupakan tahun kelima pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026. Penyusunan Laporan Kinerja ini mengacu pada Peraturan Menteri 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 dan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026.

Laporan Kinerja ini merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi sebagai alat penilaian kinerja, wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat serta merupakan alat kendali dan alat pemacu peningkatan kinerja setiap unit organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024.

Secara umum capaian kinerja sasaran telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, meskipun beberapa indikator belum menunjukkan capaian sesuai target. Pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi sangat ditentukan oleh komitmen, keterlibatan dan dukungan aktif segenap komponen aparatur negara, masyarakat, dunia usaha dan *civil society* sebagai bagian integral dari pembaharuan sistem administrasi negara.

Berdasarkan analisis dan evaluasi obyektif yang dilakukan melalui Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024 ini, diharapkan dapat terjadi optimalisasi peran kelembagaan dan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja seluruh jajaran

pejabat dan pelaksana di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga dapat mendukung kinerja Pemerintah Daerah secara keseluruhan dalam mewujudkan *Good Governance* dan *Clean Government*.

Sumenep, 14 Maret 2025

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



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	vi
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 Strategis	12
B. Rencana Kinerja Tahun 2024	34
C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024	36
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	48
A. Capaian Kinerja Organisasi	50
B. Realisasi Anggaran	89
C. Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	91
BAB IV PENUTUP	96
A. Kesimpulan	97
B. Rencana Tindak Lanjut	97
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. SK Tim SAKIP Perangkat Daerah	
2. Matrik Renstra	
3. SK Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2021-2026	
4. SK Penetapan Indikator Kinerja Utama Tahun 2024	
5. Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2024	
6. Surat Pernyataan Telah Direviu LKjIP Tahun Anggaran 2024	
7. Laporan Hasil Reviu LKjIP BKPSDM Tahun 2024	
8. Berita Acara Kesepakatan Tindak Lanjut Reviu LKjIP Tahun Anggaran 2024	
9. Catatan Hasil Reviu LKjIP Tahun Anggaran 2024	
10. SOP Pengumpulan Data Kinerja BKPSDM	
11. SK Kaban tentang Petunjuk Pelaksanaan Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja	
12. LHE AKIP BKPSDM Tahun 2024	
13. Laporan Hasil Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) BKPSDM	

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.	Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja (Berdasarkan Pohon Kinerja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	15
Tabel 2.4.	Indikator Kinerja Utama (Berdasarkan RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	17
Tabel 2.5.	Indikator Kinerja Utama (Berdasarkan Pohon Kinerja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	24
Tabel 2.6.	Rencana Kerja Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Sebelum Reviu	34
Tabel 2.7.	Rencana Kerja Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Setelah Reviu	35
Tabel 2.8.	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024	36
Tabel 2.9.	Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024	37
Tabel 2.10.	Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024	42
Tabel 2.11.	Program dan Kegiatan Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024	43
Tabel 3.1	Pengkategorian Capaian Kinerja.....	49

Tabel 3.2.	Capaian Indikator Kinerja Utama (Berdasarkan RENSTRA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024.....	50
Tabel 3.3.	Capaian Indikator Kinerja Utama (Berdasarkan Pohon Kinerja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024.....	51
Tabel 3.4.	Capaian Indikator Kinerja Tambahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024	55
Tabel 3.5	Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Capaian Kinerja Tahun Sebelumnya (Berdasarkan RENSTRA)	57
Tabel 3.6	Perbandingan Capaian Kinerja dengan Capaian Kinerja Tahun Sebelumnya (Berdasarkan Pohon Kinerja)	58
Tabel 3.7	Tingkat Kemajuan Capaian Sasaran Strategis	63
Tabel 3.8	Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional	65
Tabel 3.9	Perbandingan Capaian dengan Standar Provinsi/Kabupaten	66
Tabel 3.10	Analisis Keberhasilan, Kegagalan, Solusi dan Rencana Tindak Lanjut	69
Tabel 3.11	Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program dan Kegiatan	77
Tabel 3.12	Capaian Anggaran Program dan Kegiatan	89
Tabel 3.13	Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran	92
Tabel 3.14	Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Program dan Kegiatan	94

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 2024 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 kebhendaharaan;
 - 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;

- b. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
 - c. penyelenggaraan pengadaan Aparatur Sipil Negara;
 - d. pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian, pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian dan verifikasi database informasi kepegawaian ;
 - e. pengoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
 - f. pelaksanaan fasilitasi lembaga dan pengembangan profesi Aparatur Sipil Negara;
 - g. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi; dan
 - h. pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 5) **Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur** mempunyai tugas dalam pelaksanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan sertifikasi, kebutuhan pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional serta pengembangan kompetensi aparatur.

Dengan Fungsi :

- a. perumusan kebijakan pengembangan kompetensi;
- b. penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
- c. pengoordinasian dan kerjasama pelaksanaan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- d. pelaksanaan perencanaan kcbutuhan pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan sertifikasi;
- e. pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional;
- f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- g. pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

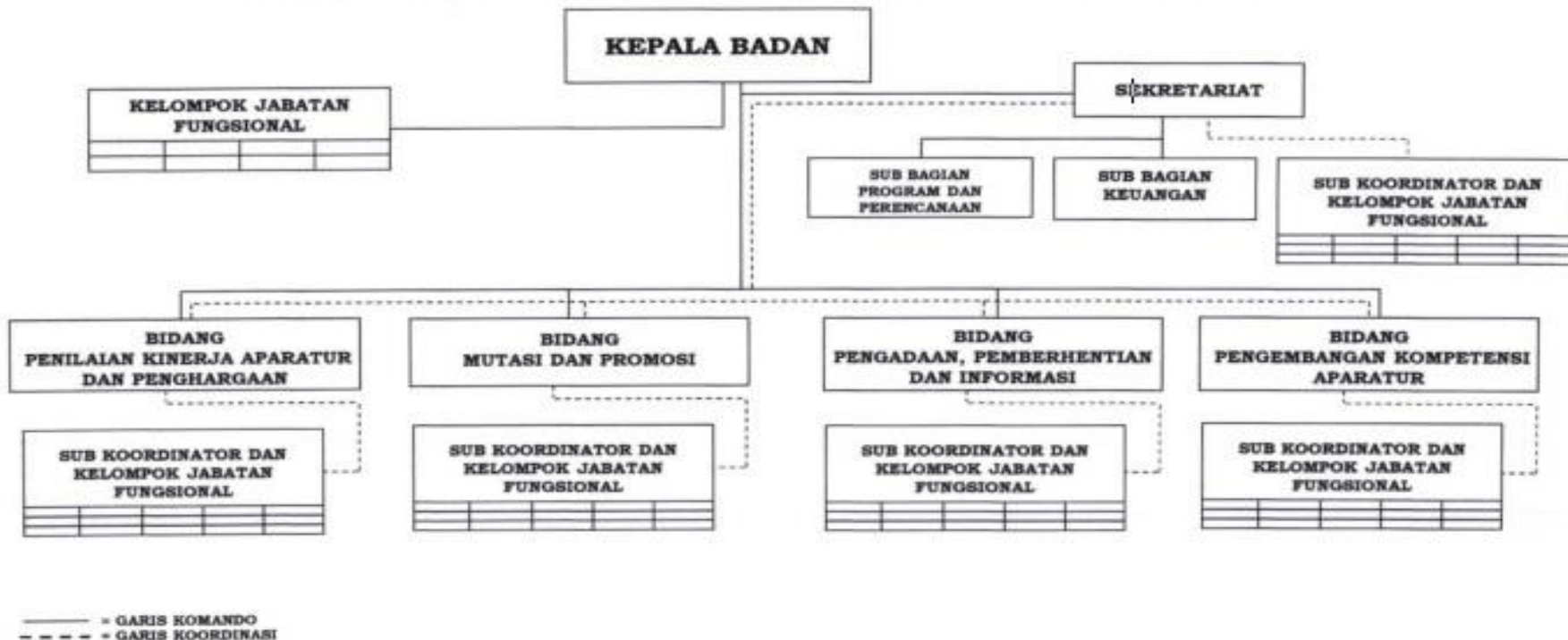
- 7) **Kelompok Jabatan Fungsional** mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan bidang tenaga fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

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 2024 mengacu pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep periode 2021-2026. Arahan Kebijakan Pemerintah Daerah, dan Hasil Evaluasi Capaian Kinerja tahun sebelumnya. Isu Strategis yang ditangani pada tahun 2024 sebagai berikut :

1. Belum optimalnya penerapan Sistem Merit di Kabupaten Sumenep;
2. Masih rendahnya pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN;
3. 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 Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 1);
4. 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);
5. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 07 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2024.
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 2024 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 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	84	85	86	87
		1.1 Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,45	0,66	0,70	0,73	0,77
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 Perubahan Kedua BKPSDM Kabupaten Sumenep periode 2021-2026

Pada Tahun 2024 telah disusun Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber dan berdasarkan hasil Reviu oleh Kementerian PAN RB terdapat perubahan tujuan, sasaran beserta indikator kinerjanya sebagaimana tabel terlampir :

Tabel 2.3
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja
(Berdasarkan Pohon 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	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara		Indeks Profesionalitas ASN	62	84	85	88	89
		1.1 Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,45	0,50	0,70	0,75	0,81
			Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	75	80	83	84	86
		1.2 Meningkatkan Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	20	25	33	35	36
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,85	89,90	89,95	91,00	91,50
		2.1 Meningkatkan Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	91	92	94	96	98

Sumber : Pohon Kinerja BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2024

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 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4
Indikator Kinerja Utama (IKU)
(Berdasarkan RENSTRA)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep
Tahun 2024

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</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>masing-masing. Indeks Profesionalitas ASN merupakan hasil akhir dari penjumlahan nilai tertimbang dari seluruh dimensi. 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.</p>	<p>Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Inspektorat Daerah</p>

				<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>100. 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 mempunyai bobot yang besarnya ditentukan</p>	<p>Laporan Hasil Penilaian Sistem Merit oleh Komisi Aparatur Sipil Negara</p>

			<p>Indikator Sistem Merit:</p> <ul 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; viii. 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>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 2024

Berdasarkan perubahan tujuan, sasaran beserta indikatornya sehingga Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024 mengalami perubahan, Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 2.5
Indikator Kinerja Utama (Berdasarkan Pohon Kinerja)
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.	Tujuan 1 : Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	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. 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. 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.	Nilai Indeks Profesionalitas ASN didapatkan dengan menjumlahkan total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.	Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN)

				<p>Indeks Profesionalitas ASN merupakan 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> <ol 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.	Sasaran 1: Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara	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 mempunyai bobot yang besarnya ditentukan</p>	<p>Laporan Hasil Penilaian Sistem Merit oleh Komisi Aparatur Sipil Negara</p>

			<p>Indikator Sistem Merit:</p> <ul style="list-style-type: none"> x. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan; xi. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja; xii. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka; iii. Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir dan kelompok rencanan suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta; iv. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan; cv. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN; vi. Merencanakan dan memberi kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja; vii. Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan iii. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN. 	<p>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>		
		Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	Nilai	<p>Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah.</p> <p>Nilai Indeks adalah angka yang menunjukkan kualitas dan ketaatan dalam pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah.</p> <p>Kategori Nilai Indeks sebagai berikut :</p>	Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN berdasarkan rumus pengolahan hasil yang terdapat pada sistem aplikasi indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Laporan Hasil penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN oleh BKN

			<p>a. Nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan Predikat Unggul;</p> <p>b. Nilai Indeks dengan jumlah antara 70,01 sampai dengan 85,00 diberi kategori B dengan Predikat Baik;</p> <p>c. Nilai Indeks dengan jumlah antara 55,01 sampai dengan 70,00 diberi kategori C dengan Predikat Cukup;</p> <p>d. Nilai Indeks dengan jumlah antara 40,01 sampai dengan 55,00 diberi kategori D dengan Predikat Kurang; dan</p> <p>e. Nilai Indeks dengan jumlah antara 25,00 sampai dengan 40,00 diberi kategori E dengan Predikat Buruk</p> <p>Elemen penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN merupakan sub manajemen ASN yang terdiri dari beberapa indikator.</p> <p>Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas :</p> <p>1. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; 2. pengadaan ASN; 3. pengangkatan ASN; 4. pangkat; 5. mutasi; 6. jabatan; 7. pengembangan karier ASN; 8. pola karier; 9. penggajian, tunjangan,</p>		
--	--	--	--	--	--

				dan fasilitas; 10. penghargaan; 11. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; 12. perlindungan; 13. penilaian kinerja; 14. cuti; 15. kode etik; 16. disiplin; 17. pemberhentian; dan 18. pensiun.		
3.	Sasaran 2 : Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	Nilai	Dimensi kompetensi menggambarkan kemampuan seseorang yang merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude) yang didukung oleh rencana pengembangan kompetensi berkesinambungan. Kesemuanya itu tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan melalui pelatihan klasikal maupun non klasikal sebagaimana diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan klasikal merupakan bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, yang dapat dilakukan dalam bentuk antara lain : a. Pelatihan struktural kepemimpinan;	Nilai Dimensi Kompetensi ASN didapatkan dari total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator Kompetensi dikalikan skor/nilai dimensi/indikator Kompetensi.	Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN)

				<p>b. Pelatihan manajerial; c. Pelatihan teknis dan fungsional; d. Pelatihan sosial kultural; dan lain-lain.</p> <p>Sedangkan pelatihan non klasikal merupakan bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan atau pembelajaran di luar kelas mencakup di tempat kerja (experiential learning), pembelajaran melalui hubungan sosial (social learning), dan pembelajaran yang dilakukan secara fleksibel (flexible learning). Pelatihan non klasikal berupa experiential learning dilakukan dengan kegiatan magang, patok banding (benckmarking), detasering dan lainnya. Contoh kegiatan social learning adalah coaching dan mentoring. Kemudian contoh kegiatan flexible learning dilakukan dengan pelatihan jarak jauh, e-learning, dan belajar mandiri</p>		
4	Tujuan 2 : Meningkatkan Kinerja Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	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	Berdasarkan perhitungan dalam LKE AKIP. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai, nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen dijumlahkan sehingga	Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Inspektorat

			<p>2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pengukuran mencakup :</p> <ul style="list-style-type: none"> v. Perencanaan kinerja; vi. Pengukuran kinerja; vii. Pelaporan kinerja; viii. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. <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>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. Selanjutnya menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai Akuntabilitas Kinerja merupakan hasil akhir dari penjumlahan nilai tertimbang dari seluruh komponen.</p>	<p>Daerah</p>
--	--	--	--	--	---------------

5	<p>Sasaran 1: Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah</p>	<p>Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah</p>	<p>%</p>	<p>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.</p>	<p>Dalam pengukuran capaian kinerja dilaksanakan dengan membandingkan antara Realisasi Kinerja dengan Target Kinerja di kali 100%</p>	<p>Laporan Keterangan Pertanggung jawaban Instansi Pemerintah (LKPJ) BKPSDM Kabupaten Sumenep</p>
---	---	--	----------	---	---	---

Sumber : Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2024

B. Rencana Kerja Tahun 2024

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 2024 yang sebelumnya ditetapkan berdasarkan Renstra pada tahun berjalan dilakukan reviu/penyesuaian berdasarkan hasil evaluasi dan realisasi kinerja tahun sebelumnya yang tertuang dalam LKjIP tahun 2024 serta dokumen hasil penyusunan pohon kinerja. Berikut Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024 sebelum dan setelah reviu :

Tabel 2.6
Rencana Kerja Tahun 2024
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 2024

Tabel 2.7
Rencana Kerja Tahun 2024
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	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara		Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	84
		1.1 Meningkatkan Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	Nilai	0,70
			Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	Nilai	83
		1.2 Meningkatkan Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	Nilai	33
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	89,95
		2.1 Meningkatkan Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	%	94

Sumber : Rencana Kerja Perubahan BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2024

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

C. Perjanjian Kinerja Tahun 2024

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 2024 mengacu pada dokumen Renstra Pemerintah Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2024, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2024. Pada tanggal 23 Januari 2024 ditetapkan Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.8
Perjanjian Kinerja Tahun 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	2	3	4	5
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	Nilai	0,70
2	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	89,90 (A)

Sumber : Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2024

Dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, dilaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang telah ditetapkan. Berikut rincian program dan kegiatan Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep :

Tabel 2.9
Program dan Kegiatan Tahun 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

NO.	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	2	3	4	5
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Persentase terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana kantor	100 %	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	2.311.300
	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	1.227.600
	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	1.083.750
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5 Laporan	8.064.445.029
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	73 orang/ bulan	8.063.174.529
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun yang tersusun sesuai ketentuan	5 laporan	1.270.500
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1 Laporan	102.655.326
	Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	1 paket	72.655.326
	Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	1 paket	30.000.000
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1 Laporan	326.119.600

	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	33.328.900
	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	71.687.700
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 Paket	53.230.100
	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	20.650.000
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	7 Dokumen	14.444.300
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	81.076.000
	Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 Dokumen	51.702.600
5	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1 Laporan	94.187.274
	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	10 Unit	94.187.274
6	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 Laporan	860.930.656
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	11.565.600
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	434.732.200
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	12 Laporan	414.632.856
7	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 Laporan	271.359.046
	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	13 Unit	46.639.000

	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	2 Unit	224.720.046
II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	55%	1.905.955.200
1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Laporan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1 Laporan	519.791.600
	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	17.565.100
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 dokumen	306.139.200
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	31.629.100
	Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	35.079.000
	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	54.872.150
	Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	74.507.050
2	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Laporan Mutasi dan Promosi ASN	1 Laporan	499.727.200
	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	272.371.300
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1.700 Dokumen	71.477.600
	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	155.878.300
3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN	1 Laporan	519.180.600
	Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	231.890.200
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	75 orang	24.229.800

	Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	15 orang	109.076.200
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	1 dokumen	98.570.500
	Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	100 orang	55.413.900
4	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	367.255.800
	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	29.807.000
	Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	28.103.600
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	90 orang	119.996.900
	Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	150 orang	46.348.300
	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	500 orang	80.632.700
	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	30 Laporan	27.459.500
	Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	30 Dokumen	18.084.900
	Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	1 Laporan	16.822.900
III	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	45%	605.768.700
1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	2 Dokumen	131.055.800

	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	1 Dokumen	32.483.000
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	20 orang	98.572.800
2	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1 Laporan	474.712.900
	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	4 Laporan	450.275.600
	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	2 Dokumen	24.437.300

Sumber : Dokumen Pelaksanaan Anggaran BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2024

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 Tahun 2024 telah dilakukan Perubahan Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebanyak 2 (dua) kali yaitu perubahan pertama pada tanggal 31 Mei 2024 dan perubahan kedua pada tanggal 24 September 2024. Dilaksanakan Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dikarenakan adanya Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran (perubahan program, kegiatan dan alokasi anggaran dengan uraian target kinerja sebagai berikut :

Tabel 2.10
Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,70
		Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	83
2.	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	33
3.	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	≥94
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,95
Kinerja Tambahan Pendukung Sasaran Strategis			
5	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	3,2
6	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	3,2

Sumber : Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2024

Dengan Rincian Program dan Kegiatan sebagai berikut :

Tabel 2.11
Program dan Kegiatan Perubahan Tahun 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

NO.	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET	ANGGARAN
1	2	3	4	5
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	Persentase terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana kantor	100 %	10.913.062.009
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah penyusunan dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	11 Dokumen	2.311.300
	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	1.227.600
	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	1.083.700
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5 Laporan	8.791.377.977
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	69/12 orang/bulan	8.790.107.477
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun yang tersusun sesuai ketentuan	5 laporan	1.270.500
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1 Laporan	72.655.326
	Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	1 paket	72.655.326
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1 Laporan	439.775.840
	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	33.328.900
	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	100.054.305
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 Paket	68.230.100

	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	20.650.000
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	7 Dokumen	14.444.300
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	144.230.000
	Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 Dokumen	58.838.235
5	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1 Laporan	100.292.274
	Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	1 Unit	6.105.000
	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	10 Unit	94.187.274
6	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 Laporan	860.930.656
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	11.565.600
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	434.732.200
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	12 Laporan	414.632.856
7	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 Laporan	645.718.636
	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	13 Unit	93.890.680
	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	2 Unit	551.827.956

II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	90%	2.095.171.500
1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Laporan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1 Laporan	519.791.600
	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	17.565.100
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 dokumen	306.139.200
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	31.629.100
	Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	35.079.000
	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	54.872.150
	Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	74.507.050
2	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Laporan Mutasi dan Promosi ASN	1 Laporan	521.085.700
	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	1 Dokumen	293.729.800
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	1.700 Dokumen	71.477.600
	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	155.878.300
3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN	1 Laporan	687.038.400
	Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	247.818.000
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	75 orang	176.159.800
	Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	15 orang	109.076.200

	Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	1 dokumen	98.570.500
	Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	100 orang	55.413.900
4	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	367.255.800
	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Dokumen	29.807.000
	Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	28.103.600
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	90 orang	119.996.900
	Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	150 orang	46.348.300
	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	500 orang	80.632.700
	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	30 Laporan	27.459.500
	Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	30 Dokumen	18.084.900
	Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	1 Laporan	16.822.900
III	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	45%	647.108.700
1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	2 Dokumen	131.055.800

	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	1 Dokumen	32.483.000
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	20 orang	98.572.800
2	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1 Laporan	516.052.900
	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	4 Laporan	491.615.600
	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	2 Dokumen	24.437.300

Sumber : Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2024

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 2024. 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 kerjanya 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 2024. 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 2024 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. Adapun Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2024 berdasarkan Renstra menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.2
Capaian Indikator Kinerja Utama
(Berdasarkan RENSTRA)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Tahun 2024

No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori	Sumber Data
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	85	87,07	102,43	Sangat Tinggi	Kanreg II BKN
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,70	0,64 *	91,43	Sangat Tinggi	KASN

3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,95	90,45	100,56	Sangat Tinggi	LHE AKIP Inspektorat Daerah
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	93,00	100	106,38	Sangat Tinggi	Evaluasi Renja

Catatan :

- * Hasil Realisasi Indeks Penilaian Sistem Merit menggunakan Hasil Penilaian KASN Tahun 2023 karena tahun 2024 tidak dilakukan Penilaian oleh KASN

Adapun Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2024 berdasarkan Pohon Kinerja menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.3
Capaian Indikator Kinerja Utama
(Berdasarkan Pohon Kinerja)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Tahun 2024

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori	Sumber Data
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	85	87,07	102,43	Sangat Tinggi	Kanreg II BKN
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,70	0,64 *	91,43	Sangat Tinggi	KASN
		Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	83,00	78,92	95,08	Sangat Tinggi	BKN

3	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	33,00	33,36	101,09	Sangat Tinggi	Kanreg II BKN
4	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,95	90,45	100,56	Sangat Tinggi	LHE AKIP Inspektorat Daerah
5	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	94,00	100	106,38	Sangat Tinggi	Evaluasi Renja

Catatan :

* Hasil Realisasi Indeks Penilaian Sistem Merit menggunakan Hasil Penilaian KASN Tahun 2023 karena tahun 2024 tidak dilakukan Penilaian oleh KASN

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN tahun 2024 ditetapkan 84 dan terealisasi 87,07 dengan capaian indikatornya sebesar 102,43%. Realisasi ini merupakan hasil pengukuran untuk tahun 2023 yang baru dikeluarkan oleh BKN pada Bulan Oktober 2024 sebagaimana yang tertuang dalam Surat dari BKN Kanreg II Surabaya Nomor : 414/B-AK.04/SD/KR.II/2024 tanggal 9 Oktober 2024. Faktor Keberhasilan tercapainya indikator ini karena dipengaruhi adanya peningkatan nilai untuk Dimensi Kompetensi, Kualifikasi dan Kinerja yang mengalami Kenaikan secara signifikan hal ini menunjukkan bahwa ASN di Lingkungan Pemkab Sumenep profesional.
2. Indikator Kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit tahun 2024 ditetapkan 0,70 dan terealisasi 0,64 dengan Capaian Indikatornya sebesar 91,43%. Realisasi ini Berdasarkan Hasil Penilaian Sistem Merit dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2023, untuk tahun 2024 Komisi Aparatur Sipil Negara tidak melakukan Penilaian Sistem Merit. Faktor Penghambat tidak tercapainya indikator ini adalah Tingginya persentase GAP pada masing-masing aspek, mengindikasikan implementasi aspek tersebut. Rendahnya tingkat maturitas instansi atas kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain; dinamika

yang terjadi di lapangan ditambah dengan keterbatasan bukti pendukung (evidence) atas implementasi seluruh Aspek Pelaksanaan Sistem Merit.

Untuk mencapai target kinerja diatas, pada tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Berikut upaya-upaya yang dimaksud antara lain :

- a) Aspek “Perencanaan Kebutuhan” : Menyusun Peta Jabatan yang disesuaikan Nomenklatur yang baru.
 - b) Aspek “Pengadaan” : Melakukan evaluasi pasca pelatihan dasar CPNS dalam kurun waktu 6 (enam) hingga 12 (dua belas) bulan setelah pelatihan dasar dilaksanakan.
 - c) Aspek “Pengembangan Karier” : Membangun Talent pool untuk JPT, Administrator Pengawas dan Pelaksana.
 - d) Aspek “Promosi dan Mutasi” : Telah melaksanakan pengisian JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif dengan metode Assessment.
 - e) Aspek “Manajemen Kinerja” : Seluruh pegawai telah menyusun kontrak kinerja yang diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi, Telah menggunakan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur bagi seluruh pegawai.
 - f) Aspek “Penggajian, Penghargaan, dan Perlindungan” : Hasil penilaian kinerja sudah menjadi bobot utama dalam pemberian TPP; Mempunyai program untuk pemberian penghargaan bagi pegawai; Mempunyai peraturan kode etik dan kode perilaku.
 - g) Aspek “Perlindungan dan Pelayanan” : Telah tersedia sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai.
 - h) Aspek “Sistem Informasi” : Telah mempunyai Sistem Informasi Kepegawaian, dan sistem penilaian kinerja berbasis online;
3. Indikator Kinerja Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN tahun 2024 ditetapkan 83 dan terealisasi 78,92 dengan capaian indikatornya sebesar 95,08%. Faktor Penghambat tidak

tercapainya indikator ini adalah Tingginya persentase GAP pada masing-masing elemen, mengindikasikan implementasi elemen tersebut. Rendahnya tingkat maturitas instansi atas kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain; dinamika yang terjadi di lapangan ditambah dengan keterbatasan bukti pendukung (evidence) atas implementasi seluruh elemen NSPK Manajemen ASN.

4. Indikator Kinerja Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) tahun 2024 ditetapkan 33 dan terealisasi 33,36 dengan capaian indikatornya sebesar 101,09%. Realisasi ini merupakan hasil pengukuran untuk tahun 2024 yang baru dikeluarkan oleh BKN pada Bulan Oktober 2024 sebagaimana yang tertuang dalam Surat dari BKN Kanreg II Surabaya Nomor : 414/B-AK.04/SD/KR.II/2024 tanggal 9 Oktober 2024. Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut :
 - a. Penambahan Data Pengembangan Kompetensi pada aplikasi SIASN. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kenaikan nilai dimaksud adalah kelengkapan data individu pada aplikasi SIASN, bahwa penilaian IP ASN dilakukan terhadap data SIASN dan isian data pada SIASN telah dilakukan penambahan data pengembangan kompetensi.
 - b. Menghimbau kepada seluruh ASN untuk mengikuti Kegiatan ASN Belajar yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Jawa Timur. Webinar ASN Belajar diselenggarakan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi bagi setiap PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir serta harus dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
 - c. Setiap ASN dapat mengikuti Coaching dan Mentoring di masing-masing Perangkat Daerah.
5. Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah tahun 2024 ditetapkan 89,95 dan terealisasi 90,45 dengan Capaian Indikatornya sebesar 100,56%. 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.700.1.2.1/848/060.5/2024

tanggal 15 Juli 2024. Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut :

- a) Adanya komitmen dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dan seluruh Tim SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memenuhi segala aspek penilaian SAKIP Perangkat Daerah serta koordinasi yang intensif dengan Perangkat Daerah koordinator SAKIP.
- b) Telah disusunnya Pohon Kinerja (Pokin) Perangkat Daerah yang digunakan dalam dokumen perencanaan kinerja.

6. Untuk Indikator Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah tahun 2024 ditetapkan 94,00 dan terealisasi 100,00 dengan Capaian Indikatornya sebesar 106,38%. Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut :

- a) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah melakukan pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja secara berkala;
- b) Melakukan Evaluasi dan Monitoring secara berkala atas capaian kinerja Perangkat Daerah.

Selain Indikator Kinerja Utama, terdapat indikator kinerja tambahan pendukung sasaran strategis sebagaimana yang tertuang didalam Perjanjian Kinerja Perubahan tahun 2024. Adapun Hasil pengukuran atas indikator kinerja tambahan pendukung sasaran strategis tahun 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.4
Capaian Indikator Kinerja Tambahan Perdukung Sasaran Strategis
(Berdasarkan Perjanjian Kinerja Perubahan)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Tahun 2024

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori	Sumber Data
1	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	3,2	3,73	116,75	Sangat Tinggi	LHE SPIP Inspektorat Daerah

2	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	3,2	3,1	96,87	Sangat Tinggi	LHE MR Inspektorat Daerah
---	---	----------	-----	-----	-------	---------------	---------------------------

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal dengan Indikator Kinerja “Nilai SPIP” ditetapkan 3,2 dan terealisasi 3,73 dengan Capaian Indikatornya sebesar 116,75%. Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut :
 - a) Adanya Komitmen Pimpinan dalam meningkatkan Kualitas penyelenggaraan SPIP;
 - b) Peningkatan ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep semakin menyadari pentingnya SPIP sebagai instrumen untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.
2. Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR) dengan Indikator Kinerja “Nilai MR” Capaian Kinerja 96,87% dengan kategori sangat tinggi. Faktor Penghambat tidak tercapainya indikator ini adalah SDM yang menjadi anggota Unit Pemilik Risiko (UPR) tidak kompeten sehingga perlu dilakukan Bimbingan Teknis terhadap SDM tersebut. Belum disusunnya pengelolaan risiko terkait Kemitraan.

Adapun perbandingan capaian kinerja tahun 2024 dengan capaian kinerja tahun-tahun sebelumnya berdasarkan Renstra diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.5
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Capaian Kinerja Tahun Sebelumnya
(Berdasarkan RENSTRA)

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	2022			2023			2024		
			Target	Realisasi	% Capaian	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	85	87,07	102,43
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	0,70	0,64 *	91,43
3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,85	86,61	96,39	89,90	86,85	96,61	89,95	90,45	100,56
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	91	103	113	92	109	118,48	94,00	100	106,38

Catatan :

* Hasil Realisasi Indeks Penilaian Sistem Merit menggunakan Hasil Penilaian KASN Tahun 2023 karena tahun 2024 tidak dilakukan Penilaian oleh KASN

Adapun perbandingan capaian kinerja tahun 2024 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya berdasarkan Pohon Kinerja diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3.6
Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Capaian Kinerja Tahun Sebelumnya
(Berdasarkan Pohon Kinerja)

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	2022			2023			2024		
			Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian	Target	Realisasi	% Capaian
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	62	44,43	71,66	64	83,16	129,94	85	87,07	102,43
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,45	0,65	145,84	0,50	0,64	128,00	0,70	0,64 *	91,43
		Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	70	68	97	80	85,09	106,36	83,00	78,92	95,08
3	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	15	9,55	63,66	32	32,53	101,66	33,00	33,36	101,09
4	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,85	86,61	96,39	89,90	86,85	96,61	89,95	90,45	100,56

5	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	91	103	113	92	109	118,48	94,00	100	106,38
6	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	n/a	-	-	n/a	-	-	3,2	3,73	116,75
7	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	n/a	-	-	n/a	-	-	3,2	3,1	96,87

Catatan :

* Hasil Realisasi Indeks Penilaian Sistem Merit menggunakan Hasil Penilaian KASN Tahun 2023 karena tahun 2024 tidak dilakukan Penilaian oleh KASN

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Pengukuran Kinerja tahun 2022-2024 untuk menunjukkan peningkatan/penurunan kinerja. Adapun perbandingan tujuan/sasaran strategis dan indikator kinerjanya adalah sebagai berikut :

1. Tujuan 1 : “Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara” dengan Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN” menunjukkan peningkatan nilai realisasi dibandingkan data tahun lalu yaitu dari 83,16 menjadi 87,07. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berkomitmen untuk menjadikan ASN di Kabupaten Sumenep lebih profesional.
2. Sasaran Strategis Tujuan 1 antara lain :
 - a) Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN dengan Indikator Kinerja :
 - 1) “Indeks Penilaian Sistem Merit” menunjukkan tren yang sama karena untuk tahun 2024 tidak dilakukan Penilaian Sistem Merit oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sehingga untuk Realisasi Tahun 2024 menggunakan Realisasi Penilaian Tahun 2023.
 - 2) “Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN” menunjukkan penurunan realisasi dibandingkan data tahun 2023 Untuk mencapai target kinerja diatas, pada Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Upaya-upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan Indeks Implementasi NSPK antara lain :
 - a. Melakukan upaya perbaikan terhadap rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 sebagaimana catatan yang tertuang pada setiap elemen di aplikasi indeks NSPK;
 - b. Melakukan pemantauan internal terhadap implementasi NSPK Manajemen ASN;
 - c. Tetap berkomitmen melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas implementasi Manajemen ASN Tahun 2024 yang sesuai dengan NSPK.

- b) Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN dengan Indikator Kinerja “Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)” menunjukkan peningkatan nilai realisasi dibandingkan data tahun lalu yaitu dari 32,53 menjadi 33,36. Untuk mencapai target kinerja diatas, pada Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Beberapa upaya yang dilakukan yaitu:
- d. Penambahan Data Pengembangan Kompetensi pada aplikasi SIASN. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kenaikan nilai dimaksud adalah kelengkapan data individu pada aplikasi SIASN, bahwa penilaian IP ASN dilakukan terhadap data SIASN dan isian data pada SIASN telah dilakukan penambahan data pengembangan kompetensi.
 - e. Menghimbau kepada seluruh ASN untuk mengikuti Kegiatan ASN Belajar yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Jawa Timur. Webinar ASN Belajar diselenggarakan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi bagi setiap PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir serta harus dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
 - f. Setiap ASN dapat mengikuti Coaching dan Mentoring di masing-masing Perangkat Daerah.
3. Tujuan 2 : “Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah” dengan Indikator Kinerja “Nilai SAKIP Perangkat Daerah” menunjukkan peningkatan nilai realisasi dibandingkan data tahun lalu yaitu dari 86,85 menjadi 90,45. Untuk mencapai target kinerja diatas, pada Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Beberapa upaya yang dilakukan yaitu:
- a. Menyusun Pohon Kinerja (Pokin) dan Cascading Kinerja Perangkat Daerah;
 - b. Melakukan perubahan Perjanjian Kinerja (Perkin) yang disesuaikan dengan Pohon Kinerja (Pokin);
 - c. Melakukan Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja internal secara berkala dilaksanakan dan ditindaklanjuti dengan baik.

4. Sasaran Strategis Tujuan 2 : “Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah dengan Indikator Kinerja “Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah” menunjukkan tren yang meningkat. Untuk mencapai target kinerja diatas, pada Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan diantaranya melakukan Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja internal secara berkala dilaksanakan dan ditindaklanjuti dengan baik.
5. Sasaran Kinerja Tambahan Pendukung Sasaran Strategis antara lain :
 - a. Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal dengan Indikator Kinerja “Nilai SPIP”. Ini adalah data capaian yang dapat diukur realisasinya tahun ini saja dan tidak bisa diukur dengan dibandingkan dengan data tahun lalu, sehingga dibandingkannya dengan tahun berjalan saja.
 - b. Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR) dengan Indikator Kinerja “Nilai MR”. Penilaian MR bagi Perangkat Daerah baru dilakukan di tahun 2024, tidak bisa diukur dengan dibandingkan dengan data tahun lalu, sehingga dibandingkannya dengan tahun berjalan saja.

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2024 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 3.7
Tingkat Kemajuan Capaian Sasaran Strategis

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Target Akhir 2026	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6=4/5*100
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	87,07	87	100,08
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,64 *	0,81	79,01
		Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	78,92	90	87,69
3	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	33,36	35	95,31
4	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	90,45	90	100,50
5	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	100	98	102,04
6	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	3,73	-	-
7	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	3,1	-	-

Catatan :

* Hasil Realisasi Indeks Penilaian Sistem Merit menggunakan Hasil Penilaian KASN Tahun 2023 karena tahun 2024 tidak dilakukan Penilaian oleh KASN

Berdasarkan tabel diatas, Pengukuran kinerja berdasarkan perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target Akhir Renstra dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Capaian Indikator Kinerja Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara tahun 2024 sebesar 87,07 jika dibandingkan target akhir sebesar 87, maka sudah tercapai Nilai SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2024 dengan persentase capaian 100,50%.
- 2) Capaian Indikator Kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit tahun 2024 sebesar 0,64 jika dibandingkan target akhir sebesar 0,81, maka belum tercapai Indeks Penilaian Sistem Merit dengan persentase capaian 79,01%.
- 3) Capaian Indikator Kinerja Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN tahun 2024 sebesar 78,92 jika dibandingkan target akhir sebesar 90, maka belum tercapai Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN dengan persentase capaian 87,69%.
- 4) Capaian Indikator Kinerja Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) tahun 2024 sebesar 33,36 jika dibandingkan target akhir sebesar 35, maka belum tercapai Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) dengan persentase capaian 95,31%.
- 5) Capaian Indikator Kinerja Nilai SAKIP Perangkat Daerah tahun 2024 sebesar 90,45 jika dibandingkan target akhir sebesar 90, maka sudah tercapai Nilai SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2024 dengan persentase capaian 100,50%.
- 6) Capaian Indikator Kinerja Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah tahun 2024 sebesar 100 jika dibandingkan target akhir sebesar 98, maka sudah tercapai Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah dengan persentase capaian 102,04%.
- 7) Capaian Indikator Kinerja Nilai SPIP tahun 2024 sebesar 3,73 tidak bisa dibandingkan target akhir karena hanya indikator kinerja pendukung.
- 8) Capaian Indikator Kinerja Nilai MR tahun 2024 sebesar 3,1 tidak bisa dibandingkan target akhir karena hanya indikator kinerja pendukung.

Tabel 3.8
Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2024	Standar Nasional	% Capaian
1	2	3	4	5	6=4/5*100
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	87,07	81,71	106,56
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,64 *	0,88	72,33
		Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	78,92	90	87,69
3	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	33,36	30	101,09
4	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	90,45	71,88	125,83
5	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	100	100	100
6	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	3,73	3	124,33
7	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	3,1	3	103,33

Catatan :

* Hasil Realisasi Indeks Penilaian Sistem Merit menggunakan Hasil Penilaian KASN Tahun 2023 karena tahun 2024 tidak dilakukan Penilaian oleh KASN

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan capaian masing-masing indikator kinerja terhadap standar Nasional sebagai berikut :

1. Indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN lebih tinggi dari standar Nasional sebesar 106,56%.

2. Indikator kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit lebih rendah dari standar Nasional sebesar 72,33%.
3. Indikator kinerja Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN lebih rendah dari standar Nasional sebesar 87,69%.
4. Indikator kinerja Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) lebih tinggi dari standar Nasional sebesar 101,09%.
5. Indikator kinerja Nilai SAKIP Perangkat Daerah lebih tinggi dari standar Nasional sebesar 125,83%.
6. Indikator kinerja Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah sama dengan standar Nasional sebesar 100%.
7. Indikator kinerja Nilai SPIP lebih tinggi dari standar Nasional sebesar 124,33%.
8. Indikator kinerja Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR) lebih tinggi dari standar Nasional sebesar 103,33%.

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan Standart Provinsi/ Kabupaten/Kota diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.9
Perbandingan Capaian dengan Standar Provinsi/Kabupaten

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2024	Provinsi Jawa Timur/Kabupaten Lain		% Capaian
1	2	3	4	5		6=4/5*100
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	87,07	BKD Prov. Jatim	88,39	98,50
				Kab. Pamekasan	77,36	112,55
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,64 *	BKD Prov. Jatim	0,95	67,36
				Kab. Pamekasan	0,69	92,75
		Indeks Implementasi NSPK (Norma,	78,92	BKD Prov. Jatim	96,04	82,17

		Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN		Kab. Pamekasan	71,03	111,10
4	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	33,36	BKD Prov. Jatim	35,99	92,69
				Kab. Pamekasan	25,94	128,60
5	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	90,45	BKD Prov. Jatim	94,28	95,93
				Kab. Pamekasan	82	110,30
6	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	100	BKD Prov. Jatim	100	100
				Kab. Pamekasan	-	-
7	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	3,73	BKD Prov. Jatim	-	-
				Kab. Pamekasan		
8	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	3,1	BKD Prov. Jatim	-	-
				Kab. Pamekasan	-	-

* Hasil Realisasi Indeks Penilaian Sistem Merit menggunakan Hasil Penilaian KASN Tahun 2023 karena tahun 2024 tidak dilakukan Penilaian oleh KASN

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan perbandingan capaian masing-masing indikator kinerja dengan capaian kinerja BKD Provinsi Jawa Timur serta dibandingkan dengan Kabupaten Pamekasan sebaga berikut :

1. Indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN lebih rendah dari BKD Provinsi Jawa Timur sebesar 98,50%, sedangkan dibandingkan dengan Kabupaten Pamekasan lebih tinggi sebesar 112, 55%.
2. Indikator kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit lebih rendah dari BKD Provinsi Jawa Timur sebesar 67,36%, sedangkan dibandingkan dengan Kabupaten Pamekasan lebih rendah sebesar 92,75%.
3. Indikator kinerja Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN lebih rendah dari BKD Provinsi Jawa Timur sebesar 82,17%, sedangkan Kabupaten Pamekasan tidak ada pengukuran Indikator Kinerja Indeks Implementasi NSPK.

4. Indikator kinerja Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) lebih rendah dari BKD Provinsi Jawa Timur sebesar 92,69%, sedangkan dibandingkan dengan Kabupaten Pamekasan lebih tinggi sebesar 128,60%.
5. Indikator kinerja Nilai SAKIP Perangkat Daerah lebih rendah dari BKD Provinsi Jawa Timur sebesar 99,93%, sedangkan dibandingkan dengan Kabupaten Pamekasan lebih tinggi sebesar 110,30%.
6. Indikator kinerja Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah sama dengan BKD Provinsi Jawa Timur sebesar 100%, sedangkan Kabupaten Pamekasan tidak ada pengukuran Indikator kinerja Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah.
7. Indikator kinerja Nilai SPIP tidak bisa dibandingkan dengan BKD Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan karena tidak ada Pengukuran untuk Indikator kinerja tersebut.
8. Indikator kinerja Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR) tidak bisa dibandingkan dengan BKD Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Pamekasan karena tidak ada Pengukuran untuk Indikator kinerja tersebut.

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 3.10
Analisis Keberhasilan, Kegagalan, Solusi dan Rencana Tindak Lanjut

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2024	Realisasi Tahun 2024	% Capaian	Analisa Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang dilakukan	Rencana Tindak Lanjut
1	2	3	4	5	6=4/5*100	7	8	9
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	85	87,07	102,43	Keberhasilan tercapainya indikator ini karena dipengaruhi adanya peningkatan nilai untuk Dimensi Kompetensi, Kualifikasi dan Kinerja yang mengalami Kenaikan secara signifikan hal ini menunjukkan bahwa ASN di Lingkungan Pemkab Sumenep profesional.	<ol style="list-style-type: none"> Berkoordinasi dengan Stake Holder terkait untuk menjadikan IP ASN tingkat Perangkat Daerah (PD) sebagai salah satu komponen penilaian atas capaian organisasi pada Perangkat Daerah. Mendorong PD untuk melakukan pengembangan kompetensi ASN secara mandiri pada level PD Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terkait perkembangan capaian IP ASN Kabupaten Sumenep. 	<ol style="list-style-type: none"> Pemeringkatan terhadap Capaian Nilai IP ASN PD akan tetap dilakukan agar menjadi perhatian lebih oleh Kepala PD. Dilakukan pengembangan Aplikasi SIMPEG BKPSDM dengan menyesuaikan dengan variabel perhitungan terbaru, sehingga pengukuran IP ASN dapat diukur secara realtime dan dapat dilihat langsung oleh ASN.
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,70	0,64 *	91,43	Faktor Penghambat tidak tercapainya indikator ini adalah Tingginya persentase GAP pada masing-masing aspek, mengindikasikan implementasi aspek tersebut. Rendahnya tingkat maturitas	Berikut beberapa upaya yg dilakukan untuk mengungkit Nilai Indeks Penilaian Sistem Merit antara lain : a. Aspek “Perencanaan Kebutuhan” : Menyusun Peta Jabatan yang	<ol style="list-style-type: none"> Menindaklanjuti Hasil Rekomendasi KASN. Menyusun Perbup tentang Manajemen Talenta

					<p>instansi atas kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain; dinamika yang terjadi di lapangan ditambah dengan keterbatasan bukti pendukung (evidence) atas implementasi seluruh Aspek Pelaksanaan Sistem Merit.</p>	<p>disesuaikan Nomenklatur yang baru.</p> <p>b. Aspek “Pengadaan” : Melakukan evaluasi pasca pelatihan dasar CPNS dalam kurun waktu 6 (enam) hingga 12 (dua belas) bulan setelah pelatihan dasar dilaksanakan.</p> <p>c. Aspek “Pengembangan Karier” : Membangun Talent pool untuk JPT, Administrator Pengawas dan Pelaksana.</p> <p>d. Aspek “Promosi dan Mutasi” : Telah melaksanakan pengisian JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif dengan metode Assessment.</p> <p>e. Aspek “Manajemen Kinerja” : Seluruh pegawai telah menyusun kontrak kinerja yang diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi, Telah menggunakan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur bagi seluruh pegawai.</p> <p>f. Aspek “Penggajian, Penghargaan, dan Perlindungan” : Hasil</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

							<p>penilaian kinerja sudah menjadi bobot utama dalam pemberian TPP; Mempunyai program untuk pemberian penghargaan bagi pegawai; Mempunyai peraturan kode etik dan kode perilaku.</p> <p>g. Aspek “Perlindungan dan Pelayanan” : Telah tersedia sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai.</p> <p>h. Aspek “Sistem Informasi” : Telah mempunyai Sistem Informasi Kepegawaian, dan sistem penilaian kinerja berbasis online;</p>	
		Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	83,00	78,92	95,08	Faktor Penghambat tidak tercapainya indikator ini adalah Tingginya persentase GAP pada masing-masing elemen, mengindikasikan implementasi elemen tersebut. Rendahnya tingkat maturitas instansi atas kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain; dinamika yang terjadi di lapangan ditambah dengan keterbatasan bukti pendukung	<p>a. Melakukan upaya perbaikan terhadap rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 sebagaimana catatan yang tertuang pada setiap elemen di aplikasi indeks NSPK;</p>	Melakukan Upaya Perbaikan Implementasi NSPK Manajemen ASN

						(evidence) atas implementasi seluruh elemen NSPK Manajemen ASN.	<ul style="list-style-type: none"> b. Melakukan pemantauan internal terhadap implementasi NSPK Manajemen ASN; c. Tetap berkomitmen melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas implementasi Manajemen ASN Tahun 2024 yang sesuai dengan NSPK. 	
3	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	33,00	33,36	101,09	<p>Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Penambahan Data Pengembangan Kompetensi pada aplikasi SIASN. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kenaikan nilai dimaksud adalah kelengkapan data individu pada aplikasi SIASN, bahwa penilaian IP ASN dilakukan terhadap data SIASN dan isian data pada SIASN telah dilakukan penambahan data pengembangan kompetensi. b. Menghimbau kepada seluruh ASN untuk mengikuti Kegiatan ASN Belajar yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Jawa Timur. Webinar ASN Belajar diselenggarakan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Mendorong PD untuk melakukan pengembangan kompetensi ASN secara mandiri pada level PD. b. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terkait perkembangan capaian IP ASN Kabupaten Sumenep. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Optimalisasi penyampaian informasi dan sosialisasi tentang pentingnya pengembangan kompetensi dan manfaatnya untuk perkembangan karir. b. Fasilitasi diklat teknis dan Fasilitasi diklat penunjang (seminar/ workshop/magang / kursus/sejenisnya)

						<p>kompetensi bagi setiap PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir serta harus dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.</p> <p>c. Setiap ASN dapat mengikuti Coaching dan Mentoring di masing-masing Perangkat Daerah.</p>		
4	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,95	90,45	100,56	<p>Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut :</p> <p>a. Adanya komitmen dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dan seluruh Tim SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memenuhi segala aspek penilaian SAKIP Perangkat Daerah serta koordinasi yang intensif dengan Perangkat Daerah koordinator SAKIP.</p> <p>b. Telah disusunnya Pohon Kinerja (Pokin) Perangkat Daerah yang digunakan dalam dokumen perencanaan kinerja.</p>	<p>Menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada tahun sebelumnya. Mendokumentasikan secara intensif terhadap data dukung pelaksanaan kegiatan yang terkait dengan pelaksanaan SAKIP</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan reviu atas dokumen perencanaan secara berkala. 2. Pemanfaatan secara maksimal teknologi informasi dalam hal pengukuran kinerja serta penyebaran informasi terkait. 3. perencanaan dan pelaporan kinerja kepada masing masing bidang.

5	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	94,00	100	106,38	Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut : a. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah melakukan pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja secara berkala; b. Melakukan Evaluasi dan Monitoring secara berkala atas capaian kinerja Perangkat Daerah.	Melakukan evaluasi atas capaian kinerja secara berkala.	
6	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	3,2	3,73	116,75	Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut : a. Adanya Komitmen Pimpinan dalam meningkatkan Kualitas penyelenggaraan SPIP; b. Peningkatan ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep semakin menyadari pentingnya SPIP sebagai instrumen untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.	Melakukan Koordinasi dengan Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep selaku PD Pengampu SPIP.	

7	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	3,2	3,1	96,87	Faktor Penghambat tidak tercapainya indikator ini adalah SDM yang menjadi anggota Unit Pemilik Risiko (UPR) tidak kompeten sehingga perlu dilakukan Bimbingan Teknis terhadap SDM tersebut. Belum disusunnya pengelolaan risiko terkait Kemitraan	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengikutsertakan SDM yang mengelola UPR Bimtek Pengelolaan Manajemen Risiko (MR). b. Menyusun Manajemen Risiko terkait Kemitraan. 	
---	---	----------	-----	-----	-------	---	---	--

Berdasarkan hasil pengukuran realisasi terhadap 8 (delapan) indikator, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Target dengan capaian realisasi diatas 100% sebanyak 5 (lima) indikator;
 - a. Indeks Profesionalitas ASN.
 - b. Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN).
 - c. Nilai SPIP
 - d. Nilai SAKIP Perangkat Daerah.
 - e. Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah.
- 2) Target dengan capaian realisasi 100% sebanyak 0 indikator;
- 3) Target dengan capaian realisasi dibawah 100% sebanyak 3 (tiga) indikator;
 - a. Indeks Penilaian Sistem Merit.
 - b. Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN.
 - c. Nilai Manajemen Risiko (MR).

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

Tabel 3.11
Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program/Kegiatan/Sub Kegiatan Sebagai Penunjang Kinerja Organisasi

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang/ Tidak Menunjang	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi dan Rencana Tindak Lanjut
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	102,43	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	100	Menunjang		
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	91,43	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Laporan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100	Menunjang		
		Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	95,08	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	48	Menunjang	Faktor Kegagalan mencapai target disebabkan : 1. Usul Pangkat dari Perangkat Daerah tidak sesuai dengan NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria); 2. Berkas tidak lengkap/tidak memenuhi syarat	Melakukan Sosialisasi ke Seluruh Perangkat Daerah terkait Pengajuan Kenaikan Pangkat
				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 Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	100	Menunjang		
				Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	136	Menunjang	Faktor Keberhasilan melampaui target disebabkan karena Pegawai yang melakukan usulan pengembangan kompetensi untuk melanjutkan pendidikan lebih banyak diusulkan dari Dinas Kesehatan khususnya tenaga kesehatan dokter yang melanjutkan PPDS	Melakukan Sosialisasi ke seluruh ASN di Lingkungan Pemkab Sumenep terkait Peraturan Bupati Sumenep Nomor 58 Tahun 2024 Tentang Pengembangan Kompetensi Melalui Jalur Pendidikan Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep
				Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	100	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	100	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	100	Menunjang		
				Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	122	Menunjang	Faktor Keberhasilan melampaui target disebabkan karena Peserta penerima diprioritaskan pada pegawai yang akan memasuki masa pensiun	
				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	66	Menunjang	Faktor Keberhasilan Menurunnya Pelanggaran Disiplin ASN disebabkan beberapa hal antara lain : 1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melakukan sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai ke semua ASN di Lingkungan Pekab Sumenep; 2) Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya dan juga agar tidak
--	--	--	--	---	--	----	-----------	---

								melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.	
				Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	37	Menunjang	Faktor Keberhasilan Menurunnya Perceraian Pegawai disebabkan beberapa hal antara lain : Pada Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menyediakan layanan konseling, salah satu layanannya adalah konseling pernikahan bagi ASN dan pasangannya yang mengajukan cerai, proses konseling merupakan wujud upaya mediasi bagi pasangan yang mengajukan ijin cerai, hal ini juga berdampak pada jumlah ijin perceraian ASN.	

				Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	100	Menunjang		
3	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	101,09	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		
				Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	60	Menunjang	Faktor Penghambat tidak tercapainya indikator ini adalah karena adanya 1 (satu) orang peserta Diklat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang mengundurkan diri sebagai peserta diklat dengan Anggaran sebesar Rp. 21.375.000	Melakukan koordinasi dengan Mitra Penyelenggara Diklat sehingga target yang telah ditetapkan bisa tercapai.

				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		
4	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	100,56	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Sarana dan Prasarana Kantor	100	Menunjang		

5	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	106,38	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100	Menunjang		
6	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	-	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		
7	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	96,87	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		
				Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	100	Menunjang		
				Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	Menunjang		
				Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	100	Menunjang		

				Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	100	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, Program dan Kegiatan Yang Mendukung Pencapaian Target Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa Sub Kegiatan yang target kurang dari 100% antara lain :
 - a. Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat dengan Indikator Kinerja Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN terealisasi 48%, Faktor Penghambat tidak tercapainya indikator ini adalah sebagai berikut :
 - 1) Usul Kenaikan Pangkat tidak sesuai NSPK;
 - 2) Berkas tidak lengkap/memenuhi syarat.

Untuk menaikkan realisasi target diatas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melakukan beberapa upaya/solusi antara lain :

 - Melakukan Sosialisasi tentang Kenaikan Pangkat Pegawai kepada Seluruh ASN di Lingkungan Pemkab Sumenep.
 - b. Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN dengan dengan Indikator Kinerja Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN terealisasi 66%. Menurunnya Pelanggaran Disiplin ASN disebabkan beberapa hal antara lain :
 - 1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melakukan sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai ke semua ASN di Lingkungan Pemkab Sumenep;
 - 2) Memberikan sanksi/tindakan secara tegas bilamana seorang ASN terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar ASN yang lain tidak meniru atau melakukannya dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.
 - c. Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai dengan Indikator Kinerja Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani terealisasi 37%. Menurunnya Perceraian Pegawai disebabkan beberapa hal antara lain :
 - ❖ Tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menyediakan layanan konseling, salah

satu layanannya adalah konseling pernikahan bagi ASN dan pasangannya yang mengajukan cerai, proses konseling merupakan wujud upaya mediasi bagi pasangan yang mengajukan ijin cerai, hal ini juga berdampak pada jumlah ijin perceraian ASN.

- d. Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum dengan Indikator Kinerja Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi terealisasi 60%. Faktor Penghambat tidak tercapainya indikator ini adalah karena adanya 1 (satu) orang peserta Diklat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang mengundurkan diri sebagai peserta diklat dengan biaya Diklat sebesar Rp. 21.375.00,00. Untuk menaikkan realisasi target diatas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melakukan upaya/solusi antara lain dengan melakukan koordinasi dengan Mitra Penyelenggara Diklat sehingga target yang telah ditetapkan bisa tercapai.

B. Realisasi Anggaran

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

Tabel 3.12
Capaian Anggaran Program dan Kegiatan

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian
I	Program Kepegawaian Daerah	2.095.171.500	1.764.395.089	84%
1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	519.791.600	364.867.757	70%
2	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	521.085.700	408.861.914	78%
3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	687.038.400	632.409.687	92%
4	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	367.255.800	358.255.731	98%

II	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	647.108.700	596.685.443	92%
1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	131.055.800	99.684.337	76%
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	516.052.900	497.001.106	96%
III	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	10.913.062.009	10.164.083.618	93%
1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	2.311.300	2.130.350	92%
2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	8.791.377.977	8.122.482.259	92%
3	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	72.655.326	53.867.000	74%
4	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	439.775.840	407.500.401	92%
5	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100.292.274	98.638.000	98%
6	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	860.930.656	844.653.367	98%
7	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	645.718.636	634.812.241	98%
	JUMLAH TOTAL	13.655.342.209	12.525.164.150	92%

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari Jumlah Pagu Anggaran Program/Kegiatan Tahun Anggaran 2024 sebesar Rp. 13.655.342.209 terealisasi sebesar Rp. 12.525.164.150 dengan capaian persentase sebesar 92%. Dari laporan realisasi anggaran program diatas, terdapat serapan anggaran program yang tidak mencapai prosentase capaian maksimal dari target anggaran yang ditetapkan, yaitu Program Kepegawaian Daerah dengan capaian anggaran 84%. Hal tersebut dikarenakan faktor eksternal yang salah satunya terkait dengan kebijakan Pemerintah Pusat, yaitu Rekrutmen/Seleksi Pengadaan ASN. Sehingga alokasi anggaran yang semula dipersiapkan untuk pelamar CASN (sebagaimana kegiatan yang lalu) dimana proses seleksi administrasi dan tes kompetensi yang diadakan di lokasi di Kabupaten Sumenep untuk Tahun 2024 tersebar di Beberapa Titik Lokasi

diantaranya Kabupaten Pamekasan, Kantor Regeional II BKN Surabaya, UPT BKN Lampung, UPT BKN Serang, Wisma Haji Madiun, Gedung Islamic Center Kota Malang, Aula Unversitas Bojonegoro, Balai Serbaguna Kaliwates Jember, Hotel Sahid Jogjakarta, Hotel Horison Bandung, Universitas Negeri Semarang, STMA Trisakti Jakarta.

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 3.13
Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran

No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja			Anggaran			Nilai Efisiensi (%)
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	% Capaian	
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	85	87,07	102,43	2.742.280.200	2.361.080.532	86,10	84,06
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	0,70	0,64*	91,43	2.095.171.500	1.764.395.089	84,21	90,31
		83,00	78,92	95,08				
3	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	33,00	33,36	101,09	647.108.700	596.685.443	92,21	91,21
4	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	89,95	90,45	100,56	10.913.062.009	10.164.083.618	93,14	92,62
5	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	94,00	100	106,38	10.913.062.009	10.164.083.618	93,14	87,55
6	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	3,2	3,73	116,75	-	-	-	-
7	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	3,2	3,1	96,87	-	-	-	-

* Hasil Realisasi Indeks Penilaian Sistem Merit menggunakan Hasil Penilaian KASN Tahun 2023 karena tahun 2024 tidak dilakukan Penilaian oleh KASN

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Tujuan 1 : Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara capaian kinerjanya pada indikatornya memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan pelaksanaan anggaran “Efisien”. Capaian Kinerjanya sebesar 102,43% melebihi Capaian Anggaran 86,10% dengan Nilai efisiensi 84,06%.

Sasaran Tujuan 1 :

- 1) Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN capaian kinerjanya pada indikatornya memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan pelaksanaan anggaran “Sangat Efisien”. Capaian Kinerjanya sebesar 91,43% dan 95,08% melebihi Capaian Anggaran 84,21% dengan Nilai efisiensi 90,31%.
 - 2) Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN capaian kinerjanya pada indikatornya memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan pelaksanaan anggaran “Sangat Efisien”. Capaian Kinerjanya sebesar 101,09% melebihi Capaian Anggaran 92,21% dengan Nilai efisiensi 91,21%.
- b. Tujuan 2 : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah capaian kinerjanya pada indikatornya memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan pelaksanaan anggaran “Sangat Efisien”. Capaian Kinerjanya sebesar 100,56% melebihi Capaian Anggaran 93,14% dengan Nilai efisiensi 92,62.

Sasaran Tujuan 2 : Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah capaian kinerjanya pada indikatornya memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan pelaksanaan anggaran “Sangat Efisien”. Capaian Kinerjanya sebesar 100,56% melebihi Capaian Anggaran 93,14% dengan Nilai efisiensi 87,55%.

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

Tabel 3.14
Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran
Program dan Kegiatan

No.	Program/kegiatan	Indikator Kinerja			Anggaran			Nilai Efisiensi
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian	
I	Program Kepegawaian Daerah	90%	90%	100%	2.095.171.500	1.764.395.089	84%	84%
1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1 Laporan	1 Laporan	100%	519.791.600	364.867.757	70%	70%
2	Mutasi dan Promosi ASN	1 Laporan	1 Laporan	100%	521.085.700	408.861.914	78%	78%
3	Pengembangan Kompetensi ASN	1 Laporan	1 Laporan	100%	687.038.400	632.409.687	92%	92%
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	1 Laporan	100%	367.255.800	358.255.731	98%	98%
II	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	45%	45%	100%	647.108.700	596.685.443	92%	92%
1	Pengembangan Kompetensi Teknis	1 Laporan	1 Laporan	100%	131.055.800	99.684.337	76%	76%
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1 Laporan	1 Laporan	100%	516.052.900	497.001.106	96%	96%
III	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	100	100	100%	10.913.062.009	10.164.083.618	93%	93%
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	11 dokumen	11 dokumen	100%	2.311.300	2.130.350	92%	92%
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5 Laporan	5 Laporan	100%	8.791.377.977	8.122.482.259	92%	92%

3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1 Laporan	1 Laporan	100%	72.655.326	53.867.000	74%	74%
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1 Laporan	1 Laporan	100%	439.775.840	407.500.401	92%	92%
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1 Laporan	1 Laporan	100%	439.775.840	407.500.401	92%	92%
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 Laporan	1 Laporan	100%	860.930.656	844.653.367	98%	98%
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 Laporan	1 Laporan	100%	645.718.636	634.812.241	98%	98%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Program Kepegawaian Daerah memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan pelaksanaan anggaran “Sangat Efisien”. Capaian Kinerjanya sebesar 100% melebihi Capaian Anggaran 84%, dengan Nilai Efisiensi 84%.
- 2) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan pelaksanaan anggaran “Sangat Efisien”. Capaian Kinerjanya sebesar 100% melebihi Capaian Anggaran 98%, dengan Nilai Efisiensi 98%.
- 3) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota memiliki kinerja yang tinggi dan dapat dikatakan pelaksanaan anggaran “Sangat Efisien”. Capaian Kinerjanya sebesar 100% melebihi Capaian Anggaran 93%, Nilai Efisiensi 93%.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024 ini merupakan pertanggung jawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024 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 2024 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 2024 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 2024 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian tujuan sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Tujuan 1 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 102,43% (kategori sangat tinggi);
- Sasaran Tujuan 1 terdiri dari 3 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebagai berikut :
 1. Indikator Kinerja 1 sebesar 91,43% (kategori sangat tinggi);
 2. Indikator Kinerja 2 sebesar 95,08% (kategori sangat tinggi);
 3. Indikator Kinerja 3 sebesar 101,09% (kategori sangat tinggi).

- Tujuan 2 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 100,56% (kategori sangat tinggi);
- Sasaran Tujuan 2 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 106,38% (kategori sangat tinggi).
- Kinerja Tambahan Pendukung Sasaran Strategis antara lain :
 - a. Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 116,75% (kategori sangat tinggi).
 - b. Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator kinerja dengan capaian kinerja sebesar 96,87% (kategori sangat tinggi).

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 2 Tujuan dan 3 sasaran dan 2 sasaran pendukung tersebut, secara umum telah mencapai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja.

Dalam Tahun Anggaran 2024 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 2024 sebesar Rp. 13.655.342.209 sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 12.525.164.150 dengan demikian dapat dikatakan tahun 2024 serapan anggaran sebesar 92%.

B. RENCANA TINDAK LANJUT

Berdasarkan hasil kinerja yang telah dicapai pada tahun 2024, maka tindak lanjut dan upaya yang dapat dilaksanakan pada masa mendatang sehingga dapat meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Menyusun perencanaan dan penganggaran yang ideal dan berbasis Manajemen Strategis (*deployment and alignment*), Manajemen Kinerja (mengevaluasi pelaksanaan dari tujuan yang ditetapkan) serta berbasis resiko (kemungkinan kejadian yang mengancam pencapaian tujuan) untuk mendapatkan perencanaan strategis yang berkualitas;
2. Melaksanakan Pengelolaan Manajemen Kepegawaian berdasarkan Sistem Merit dan Norma, Standar, Kriteria, dan Prosedur (NSPK);

3. Meningkatkan kualitas pengumpulan serta analisa data dan informasi untuk mendukung kualitas perencanaan, maka dalam hal penyediaan data dan informasi sesuai standar perlu ditentukan SOP pemenuhan data dan informasi sebagai bahan dasar perumusan perencanaan;
4. Mengoptimalkan monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia setiap bulan, triwulan dan tahunan untuk mengevaluasi capaian kinerja.

Sumenep, 14 Maret 2025



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

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

LAMPIRAN-LAMPIRAN



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

JL. Dr. Cipto No. 40 Telp. (0328) 664526, Fax. (0328) 663942
Email : bkdsunenep@gmail.com Website : bkpsdm.sumenepkab.go.id

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
NOMOR : 100.3.3.7/20/435.204.1/2024**

TENTANG

**PEMBENTUKAN TIM SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DAN EVALUASI INTERNAL
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang baik, akuntabel dan berorientasi pada hasil (*result oriented government*) dipandang perlu memperkuat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. bahwa sesuai ketentuan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Evaluasi AKIP, Evaluasi dilakukan oleh tim evaluator yang dibentuk masing-masing Instansi Pemerintah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tentang Pembentukan Tim Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Evaluasi Internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 01);
9. 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 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2022 Nomor 41);

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Membentuk Tim Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Evaluasi Internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan susunan keanggotaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Tugas dan tanggung jawab Tim sebagaimana dimaksud dalam diktum KESATU sebagai berikut :
- I. Penanggung Jawab
 1. mengendalikan dan bertanggung jawab dalam kebijakan pelaksanaan dan pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
 2. mengendalikan dan bertanggung jawab dalam kebijakan pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja guna untuk pencapaian Visi dan Misi Pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
 3. mengendalikan dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan peran, fungsi dan Tim Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
 - II. Ketua
 1. merumuskan implementasi kebijakan pelaksanaan dan pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
 2. merumuskan implementasi kebijakan pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja guna untuk pencapaian Visi dan Misi Pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
 3. merumuskan kebijakan terkait pengembangan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja serta budaya kinerja;
 4. memastikan optimalisasi dukungan sumber daya yang dibutuhkan dalam rangka peningkatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 5. memastikan pelaksanaan proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah terlaksana dengan baik.

III. Sekretaris

1. mengkoordinasikan kegiatan, administrasi dan pelaksanaan teknis kegiatan Tim Penguatan Integritas dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. memfasilitasi pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi kegiatan Tim Penguatan Integritas dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. memfasilitasi kegiatan pertemuan dan pembinaan dalam rangka penguatan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
4. mengkoordinasikan pelaksanaan proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

IV. Kelompok Kerja Perencanaan Kinerja

IV.1 Koordinator :

- 1) mengendalikan dan bertanggung jawab dalam rangka pengembangan dan peningkatan integritas dan kualitas perencanaan kinerja guna mendukung upaya peningkatan Sistem Akuntabilitas Kinerja;
- 2) memberikan arahan tentang kebijakan peningkatan kualitas perencanaan kinerja dan pengukuran kinerja;
- 3) memberikan pembinaan terkait perencanaan kinerja agar selaras dengan arah kebijakan pembangunan dan sistem akuntabilitas kinerja;
- 4) memfasilitasi penyusunan perencanaan perangkat daerah agar sesuai dengan perencanaan kinerja;
- 5) mengkoordinir proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen Perencanaan Kinerja;
- 6) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua Tim.

IV.2 Anggota :

- 1) melakukan koordinasi dengan Tim terkait kesediaan dokumen perencanaan kinerja;
- 2) mengumpulkan data dukung dokumen perencanaan kinerja;
- 3) melaksanakan proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen Perencanaan Kinerja;
- 4) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh koordinator.

V. Kelompok Kerja Pengukuran Kinerja

V.1 Koordinator :

- 1) mengendalikan dan bertanggung jawab dalam rangka pengembangan dan peningkatan integritas dan kualitas pengukuran kinerja guna mendukung upaya peningkatan Sistem Akuntabilitas Kinerja;
- 2) memberikan arahan tentang peningkatan kualitas pengukuran kinerja dan pengukuran kinerja;
- 3) memberikan pembinaan terkait pengukuran kinerja agar selaras dengan arah kebijakan pembangunan dan sistem akuntabilitas kinerja;
- 4) memfasilitasi proses pengukuran kinerja perangkat daerah agar sesuai dengan target yang telah ditetapkan;
- 5) mengkoordinir proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen pengukuran Kinerja;
- 6) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua Tim.

V.2 Anggota :

- 1) melakukan koordinasi dengan Tim terkait kesediaan dokumen pengukuran kinerja;
- 2) mengumpulkan data dukung dokumen pengukuran kinerja;
- 3) melaksanakan proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen Pengukuran Kinerja;
- 4) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh koordinator.

VI. Kelompok Kerja Pelaporan Kinerja

VI.1 Koordinator :

- 1) mengendalikan dan bertanggung jawab dalam rangka peningkatan kualitas pelaporan kinerja agar sesuai dengan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- 2) merumuskan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas pelaporan kinerja instansi pemerintah;
- 3) memberikan arahan terkait upaya pengembangan Sistem pelaporan Kinerja secara efektif dan efisien sesuai ketentuan;

- 4) memberikan pembinaan dalam rangka peningkatan kualitas pelaporan kinerja instansi pemerintah;
- 5) memfasilitasi penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah agar sesuai dengan ketentuan;
- 6) mengkoordinir proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pelaporan pengukuran Kinerja;
- 7) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua Tim.

VI.2 Anggota :

- 1) melakukan koordinasi dengan Tim terkait kesediaan dokumen laporan kinerja;
- 2) mengumpulkan dokumen laporan kinerja;
- 3) melaksanakan proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen Pelaporan Kinerja;
- 4) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh koordinator.

VII. Kelompok Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

VII.1 Koordinator :

- 1) mengendalikan dan bertanggung jawab dalam rangka pelaksanaan evaluasi kinerja guna mendukung Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) merumuskan kebijakan dalam rangka peningkatan integritas dan kualitas hasil evaluasi kinerja instansi pemerintah;
- 3) memberikan arahan untuk meningkatkan integritas dalam pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja instansi pemerintah; memberikan saran dan masukan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil evaluasi kinerja instansi pemerintah;
- 4) memastikan tersusunya Lembar Hasil Evaluasi (LHE) Perangkat Daerah; mengkoordinir proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen Evaluasi Kinerja Internal;
- 5) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Ketua Tim.

VII.2 Anggota :

- 1) melakukan koordinasi dengan Perangkat Daerah terkait kesediaan dokumen untuk pelaksanaan evaluasi internal;
- 2) mengumpulkan data dukung untuk pelaksanaan evaluasi internal;
- 3) melaksanakan proses evaluasi internal Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada komponen Evaluasi Kinerja Internal;
- 4) menyusun Lembar Hasil Evaluasi (LHE) Perangkat Daerah;
- 5) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh koordinator.

KETIGA

- : a. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
b. Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Sumenep

Pada tanggal : 29 Januari 2024

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



Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

Lampiran : Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep
Nomor : 100.3.3.7/20/435.204.1/2024
Tanggal : 29 Januari 2024

**SUSUNAN KEANGGOTAAN TIM SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DAN EVALUASI INTERNAL
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

NO.	KEDUDUKAN DALAM TIM	JABATAN DALAM DINAS
I	Penanggung Jawab	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep
II	Ketua	Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep
III	Sekretaris	Kepala Sub Bagian Program dan Perencanaan
IV	Kelompok Kerja Perencanaan Kinerja Koordinator	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
	Anggota	1) Analis Sumber Daya Aparatur Ahli Muda pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi 2) Pranata Komputer Ahli Muda pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
V	Kelompok Kerja Pengukuran Kinerja Koordinator	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
	Anggota	Analis Sumber Daya Aparatur Ahli Muda pada Pengembangan Kompetensi Aparatur
VI	Kelompok Kerja Pelaporan Kinerja Koordinator	Kepala Bidang Penilaian Kinerja, Aparatur dan Penghargaan
	Anggota	Analis Sumber Daya Aparatur Ahli Muda pada Bidang Penilaian Kinerja, Aparatur dan Penghargaan

VII	Kelompok Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Koordinator Anggota	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Analisis Sumber Daya Aparatur Ahli Muda pada Bidang Mutasi dan Promosi Kepala Sub Bagian Keuangan
-----	--	--

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



Dr. Ir. ARIE FIRMANTO, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

MATRIK RENSTRA
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	84	85	86	87
		1.1 Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,45	0,66	0,70	0,73	0,77
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 Perubahan Kedua BKPSDM Kabupaten Sumenep periode 2021-2026

MATRIK
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja
(Berdasarkan Pohon 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	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara		Indeks Profesionalitas ASN	62	84	85	88	89
		1.1 Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,45	0,50	0,70	0,75	0,81
			Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	75	80	83	84	86
		1.2 Meningkatkan Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	20	25	33	35	36
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,85	89,90	89,95	91,00	91,50
		2.1 Meningkatkan Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	91	92	94	96	98

Sumber : Pohon Kinerja BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2024



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

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) 2021-2026



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

JL. Dr. Cipto No. 40 Telp. (0328) 664526, Fax. (0328) 663942
Website : bkpsdm.sumenepkab.go.id

SUMENEP

Kode Pos 69417

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
NOMOR : 188/31/KEP/435.203.1/2021**

TENTANG

**INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2021-2026
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

- Menimbang
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 yang ditetapkan dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.
- Mengingat
- 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
 - 2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 - 3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);

4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
5. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 01);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 3);
7. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 107);

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2021-2026 DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP.
- KESATU : Indikator Kinerja Utama Tahun 2021-2026 di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Indikator Kinerja Utama digunakan sebagai dasar untuk menyusun Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Perjanjian Kinerja (PK), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Tahun 2021-2026.
- KETIGA : Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan Keputusan Kepala Badan ini, Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep diberikan tugas untuk :
- a. melakukan reviu atas capaian kinerja setiap bidang dan sekretariat dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam laporan akuntabilitas kinerja;
 - b. melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Keputusan ini dan melaporkan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Kelima : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Sumenep

Pada tanggal : 6 Desember 2021

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



ABDUL MADJID, S.Sos., M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP. 19661108 198809 1 001

Lampiran : Surat Keputusan Kepala Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kabupaten Sumenep
Nomor : 188/31 /KEP/435.203.1/2021
Tanggal : 6 Desember 2021

**INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2021-2026
DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP**

1. Nama Perangkat Daerah :

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

2. Tugas :

Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

3. 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.

4. Indikator Kinerja Utama

- a. Tujuan 1 : Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
I.K.T 1	Indeks Profesionalitas ASN
	<p data-bbox="443 443 597 480">Deskripsi</p> <p data-bbox="443 505 1500 655">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 data-bbox="443 692 1500 879">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 data-bbox="443 917 1500 1141">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 hasil akhir dari penjumlahan nilai tertimbang dari seluruh dimensi.</p> <p data-bbox="443 1178 1500 1253">Hasil evaluasi IP ASN menggambarkan tingkat Profesionalitas ASN dengan nilai dan kategori sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="443 1253 1117 1290">i. Nilai 91 – 100, kategori Sangat Tinggi; <li data-bbox="443 1290 995 1328">ii. Nilai 81 – 90, kategori Tinggi; <li data-bbox="443 1328 1019 1365">iii. Nilai 71 – 80, kategori Sedang; <li data-bbox="443 1365 1092 1402">iv. Nilai 61 – 70, kategori Rendah; dan <li data-bbox="443 1402 1141 1440">v. Nilai 0 – 60, kategori sangat Rendah;
	Sumber Data
	Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).
	Cara Menghitung
	Nilai Indeks Profesionalitas ASN didapatkan dengan menjumlahkan total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.
	Unit Penanggung Jawab
	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Bidang Mutasi dan Promosi

b. Tujuan 2 : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
I.K.T 2	Nilai SAKIP Perangkat Daerah
	<p>Deskripsi</p> <p>Indikator ini mengukur kualitas implementasi manajemen kinerja (SAKIP) yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kabupaten Sumenep. Dasar pengukuran yaitu Permenpan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pengukuran mencakup :</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Perencanaan kinerja; ii. Pengukuran kinerja; iii. Pelaporan kinerja; iv. Evaluasi kinerja; v. Capaian kinerja. <p>Terdapat 7 (tujuh) kategori penilaian mulai dari yang paling rendah yaitu :</p> <ol 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.
	Sumber Data
	Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep.
	Cara Menghitung
	<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.</p> <p>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. Selanjutnya menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai Akuntabilitas Kinerja merupakan hasil akhir dari penjumlahan nilai tertimbang dari seluruh komponen.</p>
	Unit Penanggung Jawab
	<p>Sekretariat Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Bidang Mutasi dan Promosi</p>

c. Sasaran Tujuan 1 : Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
I.K.S 1	Indeks Penilaian Sistem Merit
	<p data-bbox="443 391 597 426">Deskripsi</p> <p data-bbox="443 456 1500 750">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 data-bbox="443 775 695 809">Indikator Merit:</p> <ol data-bbox="475 817 1500 1552" 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 rencana 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; viii. 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 data-bbox="443 1577 1500 1647">Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot:</p> <ol data-bbox="443 1664 1227 2021" 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 data-bbox="443 2058 1500 2170">Setiap aspek terdiri dari sejumlah sub-aspek dimana masing-masing aspek dan sub-aspek mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya dalam sistem merit.</p> <p data-bbox="443 2182 1239 2217">Masing-masing sub-aspek terdiri dari 4 tingkatan:</p> <ol data-bbox="443 2225 1500 2287" 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;
- iv. Sangat Baik Skor 4; Jika semua elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan, walau ada kekurangan namun dampaknya tidak luas.

Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek.

Kategori Indeks Penerapan Sistem Merit ASN:

- i. Kategori I Buruk, nilai 100 – 174, indeks 0,2 - 0,4
- ii. Kategori II Kurang, nilai 175 – 249, indeks 0,41 - 0,6
- iii. Kategori III Baik, nilai 250 – 324, indeks 0,61 - 0,8
- iv. Kategori IV Sangat Baik, nilai 325 – 400, indeks 0,81 – 1

Sumber Data

Laporan Hasil Penilaian Sistem Merit oleh Komisi Aparatur Sipil Negara.

Cara Menghitung

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 mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya.

Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek.

Unit Penanggung Jawab

Sekretariat
 Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan
 Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi
 Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
 Bidang Mutasi dan Promosi

d. Sasaran Tujuan 2 : Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Kode	Indikator Kinerja Utama/Uraian
I.K.S 2	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah
	Deskripsi
	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.
	Sumber Data
	Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Instansi Pemerintah (LKPJ) BKPSDM Kabupaten Sumenep.
	Cara Menghitung
	Dalam pengukuran capaian kinerja dilaksanakan dengan membandingkan antara Realisasi Kinerja dengan Target Kinerja di kali 100%
	Unit Penanggung Jawab
	Sekretariat Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Bidang Mutasi dan Promosi

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



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



INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) 2024

**BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP**



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Dr. Cipto No. 40 Telp. (0328) 664526, Fax. (0328) 663942
Email : bkdsunenep@gmail.com Website : bkpsdm.sumenepkab.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
NOMOR : 100.3.3.7/KEP/435.203.1/2024

TENTANG

INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 yang ditetapkan dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4846);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);

4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
5. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 01);
6. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 3);
7. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 107 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 107);

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : INDIKATOR KINERJA UTAMA TAHUN 2024 DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP.
- KESATU : Indikator Kinerja Utama Tahun 2024 di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Indikator Kinerja Utama digunakan sebagai dasar untuk menyusun Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Perjanjian Kinerja (PK), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Tahun 2021-2026.
- KETIGA : Dalam rangka meningkatkan efektivitas pelaksanaan Keputusan Kepala Badan ini, Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep diberikan tugas untuk :
- a. melakukan reviu atas capaian kinerja setiap bidang dan sekretariat dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan dalam laporan akuntabilitas kinerja;
 - b. melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Keputusan ini dan melaporkan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Kelima : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Sumenep

Pada tanggal : 10 Juni 2024

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



**ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010**

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) TAHUN 2024

BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

- Tugas Fungsi** : **Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan di bidang kepegawaian dan**
- 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.**

Tujuan : 1. Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	
IK 1.1	: Indeks Profesionalitas ASN
Deskripsi	<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 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;
Sumber Data	: Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).
Cara Menghitung	: Nilai Indeks Profesionalitas ASN didapatkan dengan menjumlahkan total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.
Unit Bertanggungjawab	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Unit Penanggungjawab Data hasil Penilaian/Perhitungan	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

		<p>Sasaran 1.1.1 : Meningkatkan Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara</p> <p>IKU 1.1.1.1 : Indeks Penilaian Sistem Merit</p> <p>Deskripsi : 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. Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot: 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%) 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: 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; iv. Sangat Baik Skor 4; Jika semua elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan, walau ada kekurangan namun dampaknya tidak luas. Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek. Kategori Indeks Penerapan Sistem Merit ASN: i. Kategori I Buruk, nilai 100 – 174, indeks 0,2 - 0,4 ii. Kategori II Kurang, nilai 175 – 249, indeks 0,41 - 0,6 iii. Kategori III Baik, nilai 250 – 324, indeks 0,61 - 0,8 iv. Kategori IV Sangat Baik, nilai 325 – 400, indeks 0,81 – 1</p> <p>Sumber Data : Laporan Hasil Penilaian Sistem Merit oleh Komisi Aparatur Sipil Negara.</p> <p>Cara Menghitung : 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 mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya. Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek.</p> <p>Penanggungjawab Kinerja : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</p> <p>Penanggungjawab Data hasil Penilaian/ Perhitungan : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</p>
--	--	---

		<p>IKU 1.1.1.2 : Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN</p> <p>Deskripsi : Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Nilai Indeks adalah angka yang menunjukkan kualitas dan ketaatan dalam pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah. Kategori Nilai Indeks sebagai berikut : a. Nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan Predikat Unggul; b. Nilai Indeks dengan jumlah antara 70,01 sampai dengan 85,00 diberi kategori B dengan Predikat Baik; c. Nilai Indeks dengan jumlah antara 55,01 sampai dengan 70,00 diberi kategori C dengan Predikat Cukup; d. Nilai Indeks dengan jumlah antara 40,01 sampai dengan 55,00 diberi kategori D dengan Predikat Kurang; dan e. Nilai Indeks dengan jumlah antara 25,00 sampai dengan 40,00 diberi kategori E dengan Predikat Buruk</p> <p>Elemen penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN merupakan sub manajemen ASN yang terdiri dari beberapa indikator.</p> <p>Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas : 1. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; 2. pengadaan ASN; 3. pengangkatan ASN; 4. pangkat; 5. mutasi; 6. jabatan; 7. pengembangan karier ASN; 8. pola karier; 9. penggajian, tunjangan, dan fasilitas; 10. penghargaan; 11. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; 12. perlindungan; 13. penilaian kinerja; 14. cuti; 15. kode etik; 16. disiplin; 17. pemberhentian; dan 18. pensiun.</p> <p>Sumber Data : Laporan Hasil penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN oleh BKN.</p> <p>Cara Menghitung : Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN berdasarkan rumus pengolahan hasil yang terdapat pada sistem aplikasi indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN</p> <p>Penanggungjawab Kinerja : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</p> <p>Penanggungjawab Data hasil Penilaian/ Perhitungan : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</p>
--	--	---

		Sasaran 1.1.2 : Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN
		IKU 1.1.2.1 : Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)
		Deskripsi : Dimensi kompetensi menggambarkan mampunya seseorang yang merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude) yang didukung oleh rencana pengembangan kompetensi berkesinambungan. Kesemuanya itu tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan melalui pelatihan klasikal maupun non klasikal sebagaimana diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan klasikal merupakan bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, yang dapat dilakukan dalam bentuk antara lain : a. Pelatihan struktural kepemimpinan; b. Pelatihan manajerial; c. Pelatihan teknis dan fungsional; d. Pelatihan sosial kultural; dan lain-lain. Sedangkan pelatihan non klasikal merupakan bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan atau pembelajaran di luar kelas mencakup di tempat kerja (experiential learning), pembelajaran melalui hubungan sosial (social learning), dan pembelajaran yang dilakukan secara fleksibel (flexible learning). Pelatihan non klasikal berupa experiential learning dilakukan dengan kegiatan magang, patok banding (benchmarking), detasering dan lainnya. Contoh kegiatan social learning adalah coaching dan mentoring. Kemudian contoh kegiatan flexible learning dilakukan dengan pelatihan jarak jauh, e-learning, dan belajar mandiri
		Sumber Data : Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).
		Cara Menghitung : Nilai Dimensi Kompetensi ASN didapatkan dari total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator Kompetensi dikalikan skor/nilai dimensi/indikator Kompetensi.
		Penanggungjawab Kinerja : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
		Penanggungjawab Data hasil Penilaian/ Perhitungan : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	
IK 2.1	: Nilai SAKIP Perangkat Daerah
Deskripsi	<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> <p>i. Perencanaan kinerja; ii. Pengukuran kinerja; iii. Pelaporan kinerja; iv. Evaluasi Akuntabilitas kinerja Internal</p> <p>Terdapat 7 (tujuh) kategori penilaian mulai dari yang paling rendah yaitu :</p> <p>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>
Sumber Data	: Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep.
Cara Menghitung	: 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. Selanjutnya menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai Akuntabilitas Kinerja merupakan hasil akhir dari penjumlahan nilai tertimbang dari seluruh komponen.
Penanggungjawab Kinerja	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Penanggungjawab Data hasil Penilaian/ Perhitungan	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
	Sasaran 2.1.1 : Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah
	IKU 2.1.1.1 : Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah
Deskripsi	: 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.
Sumber Data	: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Sumenep
Cara Menghitung	: Dalam pengukuran capaian kinerja dilaksanakan dengan membandingkan antara Realisasi Kinerja dengan Target Kinerja di kali 100%
Penanggungjawab Kinerja	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Penanggungjawab Data hasil Penilaian/ Perhitungan	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



**PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2024
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 BKPSDM Kab. Sumenep
selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : **H. 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, ²³ Januari 2024

PIHAK KEDUA,

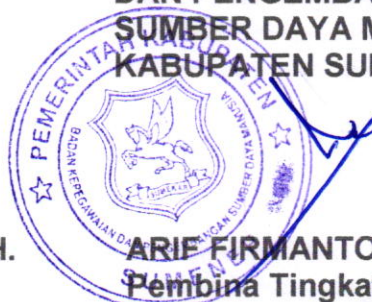
PIHAK PERTAMA,

BUPATI SUMENEP

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



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



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

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	
(1)	(2)	(3)	(4)	
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,70	IKU
2	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	96	IKU

NO.	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	Rp 9.722.008.231	APBD
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp 1.905.955.200	APBD
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp 605.768.700	APBD
JUMLAH ANGGARAN		Rp 12.233.732.131	

Sumenep, 23 Januari 2024

PIHAK PERTAMA



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



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



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN
TAHUN 2024
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
Kab. Sumenep

selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. H. 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, 31 Mei 2024

PIHAK KEDUA,

BUPATI SUMENEP



Dr. 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 Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	0,70 83
2.	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	33
3.	Kinerja Tambahan Pendukung Sasaran Strategis		
	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	≥90
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,95
	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	3,2
	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	3,2

No.	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Program Kepegawaian Daerah	1.943.241.500	APBD
2.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	605.768.700	APBD
3.	Program Penunjang Urusan Pemeritahan Daerah Kabupaten/Kota	10.859.257.095	APBD
Jumlah Anggaran		13.408.267.295	

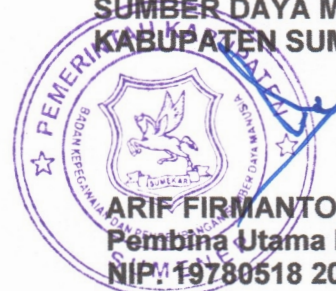
Sumenep, 31 Mei 2024

PIHAK KEDUA,

PIHAK PERTAMA,

BUPATI SUMENEP

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



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

**ARIF FIRMAN TO, S.TP., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010**



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN KEDUA TAHUN 2024
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 Kab. Sumenep**

selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Dr. H. ACHMAD FAUZI WONGSOJUDO, S.H., M.H.**
Jabatan : **Bupati Sumenep**

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

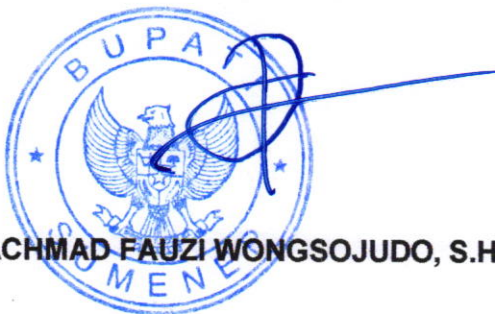
PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami, 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, **24** September 2024

PIHAK KEDUA,

BUPATI SUMENEP



Dr. 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 Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN KEDUA TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,70
		Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	83
2.	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	33
3.	Kinerja Tambahan Pendukung Sasaran Strategis		
	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	≥ 94
	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,95
	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	3,2
	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	3,2

No.	PROGRAM	ANGGARAN		KET.
		SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	
1.	Program Kepegawaian Daerah	1.943.241.500	2.095.171.500	APBD
2.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	605.768.700	647.108.700	APBD
3.	Program Penunjang Urusan Pemeritahan Daerah Kabupaten/Kota	10.859.257.095	10.913.062.009	APBD
Jumlah Anggaran		13.408.267.295	13.655.342.209	

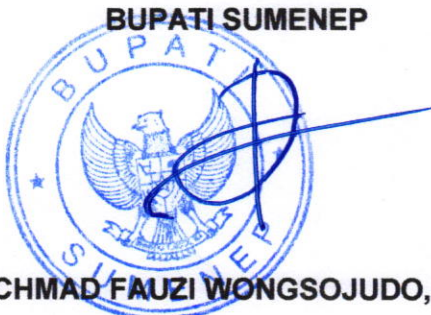
Sumenep, 24 September 2024

PIHAK KEDUA,

PIHAK PERTAMA,

BUPATI SUMENEP

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



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

ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Kamboja No. 31 Telp. (0328) 662080 Fax. 662080

Email: jks_inspektorat@sumenepkab.go.id, Website: <https://inspektorat.sumenepkab.go.id>

**PERNYATAAN TELAH DIREVIU
LKjIP BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN SUMENEP TAHUN ANGGARAN 2024**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun Anggaran 2024 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggungjawab manajemen Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten sSumenep.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Sumenep, 28 Februari 2025

PI. INSPEKTUR DAERAH

MURUL JAMIL, S.Sos.,M.Si

Pembina Tingkat I

NIP. 19680325 199003 1 005



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Kamboja Nomor 31 Telp. (0328) 662080 Fax. (0328) 662080

email : jks_inspektorat@sumenepkab.go.id, website : <https://inspektorat.sumenepkab.go.id>

**LAPORAN HASIL REVIU
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
TAHUN 2024**

NOMOR : X.700.1.2.1/206/060.5/2025

TANGGAL : 28 Februari 2025

**INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN SUMENEP**

TAHUN 2025

DAFTAR ISI

	Halaman
1. Ringkasan Eksekutif	3
2. Dasar Hukum Reviu	3
3. Tujuan Reviu.....	4
4. Ruang Lingkup Reviu	4
5. Metodologi Reviu	4
6. Uraian Hasil Reviu	5
7. Rekomendasi.....	6
8. Apresiasi	7

Lampiran:

Catatan Hasil Reviu (CHR)

LAPORAN HASIL REVIU
LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
TAHUN ANGGARAN 2024

1. RINGKASAN EKSEKUTIF

- a. Kepala SKPD Menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan perjanjian kinerja yang disepakati dan menyampaikan kepada Bupati paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir.
- b. Sesuai pedoman Tata cara reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dalam lampiran III 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, Laporan kinerja harus direviu oleh auditor Aparat Pengawasan Intern Pemerintah atau tim yang dibentuk untuk itu.
- c. Berdasarkan hasil pengujian terbatas yang telah dilakukan atas dokumen laporan kinerja instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun Anggaran 2024, dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - 1) Format
Pengujian atas kesesuaian format laporan kinerja cukup memadai, namun terdapat sebagian format perlu perbaikan
 - 2) Mekanisme Penyusunan
Pengujian atas kesesuaian mekanisme penyusunan laporan kinerja cukup memadai, namun ada dokumen yang perlu dilengkapi
 - 3) Substansi
Pengujian atas kesesuaian substansi laporan kinerja cukup memadai, namun masih perlu dilakukan perbaikan antara LKjIP dengan IKU Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Th 2024

2. DASAR HUKUM REVIU

- a. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;

- c. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
- d. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
- e. Peraturan Menteri 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; dan
- f. Surat Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Sumenep Nomor : 700.1.2/76/ST/060.5/2025, tanggal 12 Februari 2025

3. TUJUAN REVIU

Tujuan dilaksanakannya Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah untuk memberikan keyakinan terbatas mengenai akurasi, keandalan, dan keabsahan data/ informasi kinerja instansi pemerintah sehingga dapat menghasilkan laporan kinerja yang berkualitas.

4. RUANG LINGKUP REVIU

Ruang lingkup reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah penelaahan terhadap:

- a. Format;
- b. Mekanisme penyusunan; dan
- c. Substansi;

5. METODOLOGI REVIU

- a. Reviu dilaksanakan dengan menggunakan metodologi sebagai berikut :
 - 1) Pengumpulan dan evaluasi data; dan
 - 2) Wawancara
- b. Reviu dilaksanakan berdasarkan Surat Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Sumenep Nomor : 700.1.2/76/ST/060.5/2025, tanggal 12 Februari 2025, dengan susunan tim sebagai berikut :
 - 1) WPJ : Sri Endah Purnamawati, S.E., M.Si.
NIP. 19700312 199703 2 008
 - 2) Pengendali Teknis : Arif Kurniawan, S.Kom., M.M.
NIP. 19800604 200901 1 009

- 3) Ketua Tim : Abdi Juniprabowo, S.E., M.Si.
NIP. 19770622 200801 1 018
- 4) Anggota : 1. Imam Wahyudi, S.E., M.M.
NIP. 19760427 200801 1 017
2. Dhifa Kurniasari, S.E.
NIP. 19950323 201903 2 003
3. Mohammad Hefni Roziqi, S.T.
NIP. 19940922 202212 1 004

Reviu LKjIP Tahun Anggaran 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilaksanakan mulai tanggal 17 s/d 25 Februari 2025

6. URAIAN HASIL REVIU

Berdasarkan hasil pengujian terbatas atas reviu yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Format

- 1) Laporan Kinerja (LKjIP) telah menampilkan data penting IP;
- 2) LKjIP telah menyajikan informasi target kinerja, namun nilai target tidak seluruhnya sesuai dgn dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan 2024, yaitu nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN);
- 3) LKjIP telah menyajikan capaian kinerja IP berdasarkan rencana strategis serta telah menyajikan capaian kinerja IP berdasarkan perjanjian kinerja perubahan yang terbaru, namun terdapat perbandingan yang belum sesuai dengan nilai target Perjanjian Kinerja Perubahan 2024, yaitu nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN);
- 4) Telah menyajikan dengan lampiran yang mendukung informasi pada badan laporan;
- 5) LKjIP telah menyajikan upaya perbaikan ke depan; dan
- 6) Telah menyajikan akuntabilitas keuangan.

b. Mekanisme Penyusunan

- 1) LKjIP disusun oleh unit kerja yang memiliki tugas fungsi untuk itu;
- 2) Informasi yang disampaikan dalam LKjIP telah didukung dengan data yang memadai;

- 3) Terdapat mekanisme penyampaian data dan informasi dari unit kerja ke unit penyusun LKjIP;
- 4) Telah ditetapkan penanggung jawab pengumpulan data/informasi di setiap unit kerja;
- 5) Data/informasi kinerja yang disampaikan dalam LKjIP telah diyakini keandalannya;
- 6) Analisis/penjelasan dalam LKjIP telah sepenuhnya diketahui oleh unit kerja terkait; dan
- 7) LKjIP bulanan merupakan gabungan partisipasi dari dibawahnya.

c. Substansi

- 1) Tujuan/sasaran dalam LKjIP telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam perjanjian kinerja;
- 2) Tujuan/sasaran dalam LKjIP telah selaras dengan rencana strategis;
- 3) Tujuan/sasaran dalam LKjIP telah sepenuhnya sesuai dengan tujuan/sasaran dalam Indikator Kinerja;
- 4) Tujuan/sasaran dalam LKjIP telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam Indikator Kinerja Utama;
- 5) Telah terdapat perbandingan data kinerja dengan tahun lalu dan sebagainya yang bermanfaat, namun terdapat perbandingan yang belum sesuai dengan nilai target Perjanjian Kinerja Perubahan 2024, yaitu nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN);
- 6) IKU dan IK telah cukup mengukur tujuan/sasaran; dan
- 7) IKU dan IK telah SMART.

7. REKOMENDASI/SARAN

Berdasarkan uraian hasil revidi di atas, disarankan agar :

- a. Menyajikan target kinerja IP berdasarkan perjanjian kinerja perubahan yang terbaru;
- b. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan perjanjian kinerja perubahan yang terbaru;

Terhadap rekomendasi tersebut Tim Penyusun LKjIP Tahun Anggaran 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah sepakat untuk menindaklanjutinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

8. APRESIASI

Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep menyampaikan terima kasih atas bantuan dan kerja sama dari seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas kesediaannya memberikan data/dokumen yang diperlukan, sehingga dapat mendukung terlaksananya kegiatan reuiu LKjIP tahun anggaran 2024

Sumenep, 28 Februari 2025

Pit. INSPEKTUR DAERAH



NURUL JAMIL, S.Sos., M.Si.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19680325 199003 1 005

Tembusan :

Yth. Bapak Bupati Sumenep
(sebagai laporan)



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Kamboja Nomor 31 Telp. (0328) 662080 Fax. (0328) 662080

email : jks_inspektorat@sumenepkab.go.id website : https://inspektorat.sumenepkab.go.id

SUMENEP

CATATAN HASIL REVIU

LKJIP TAHUN ANGGARAN 2024

PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
INSPEKTORAT DAERAH

Disusun oleh : Abdi Juniprabowo, S.E., M.Si.

Tanggal : 27 Februari 2025

Diteliti oleh : Arif Kurniawan, S.Kom., M.M.

Tanggal : 27 Februari 2025

Obyek reviu :
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Sumenep

Disetujui oleh : Sri Endah Purnamawati, S.E., M.Si

Tanggal : 27 Februari 2025

Sehubungan dengan penugasan berdasarkan Surat Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Sumenep Nomor : 700.1.2/76/ST/060.5/2025, tanggal 12 Februari 2025 untuk melaksanakan Reviu atas LKjIP Tahun Anggaran 2024 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep, bersama ini kami sampaikan catatan hasil reviu sebagai berikut:

CECKLIST REVIU ATAS LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

1. Pengujian atas kesesuaian Format Laporan Kinerja

Pengujian atas kesesuaian format laporan ditemukan beberapa hal sebagai berikut:

- Perencanaan Kinerja masih ada nilai target tidak yang tidak sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan 2024, yaitu nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)

- Perbandingan masih ada yang belum sesuai dengan nilai target Perjanjian Kinerja Perubahan 2024, yaitu nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)

Kesimpulan :

Pengujian atas kesesuaian format laporan kinerja terdapat sebagian format perlu perbaikan

2. Pengujian atas kesesuaian Mekanisme Penyusunan Laporan Kinerja

Pengujian atas kesesuaian mekanisme penyusunan laporan kinerja telah sesuai

Kesimpulan :

Pengujian atas kesesuaian mekanisme penyusunan laporan kinerja cukup memadai

3. Pengujian atas kesesuaian Substansi Laporan Kinerja

Pengujian atas kesesuaian substansi laporan kinerja ditemukan beberapa hal sebagai berikut:

- Perbandingan masih ada yang belum sesuai dengan nilai target Perjanjian Kinerja Perubahan 2024, yaitu nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)

Kesimpulan :

Pengujian atas kesesuaian substansi laporan kinerja masih perlu dilakukan perbaikan antara LKjIP dengan yang tertuang dengan perjanjian kinerja

4. Rekomendasi :

- Melakukan perbaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

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

Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU
NIP. 19780518 200501 1 010

Sumenep, 27 Februari 2025

**INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN SUMENEP**
Pengendali Teknis

ARIF KURNIAWAN, S.Kom, MM.
NIP. 19800604 200901 1 009



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Kamboja Nomor 31 Telp. (0328) 662080 Fax. (0328) 662080
email : jks_inspektorat@sumenepkab.go.id, website : <https://inspektorat.sumenepkab.go.id>

**BERITA ACARA KESEPAKATAN TINDAK LANJUT REVIU LKjIP
TAHUN ANGGARAN 2024**

Pada Hari ini **Senin** tanggal **Dua Puluh Tujuh** bulan **Februari** tahun **Dua Ribu Dua Puluh Lima**, telah ditindaklanjuti Hasil Reviu LKjIP **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep** Tahun Anggaran 2024.

Adapun catatan reviu dan tindak lanjut perbaiki dokumen LKjIP sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja masih ada nilai target tidak yang tidak sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan 2024, yaitu nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN).

Rekomendasi Tindak Lanjut :

Pengujian atas kesesuaian format laporan kinerja terdapat sebagian format perlu perbaikan.

2. Perbandingan masih ada yang belum sesuai dengan nilai target Perjanjian Kinerja Perubahan 2024, yaitu nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN).

Rekomendasi Tindak Lanjut :

Menyesuaikan perbandingan yang belum sesuai dengan nilai target Perjanjian Kinerja Perubahan 2024 khususnya nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN).

Demikian Berita Acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Menyetujui,

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

Dr. Ir. ARIF FIRMANO, S.TP., M.Si., IPU
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010

TIM REVIU :

1. **SRI ENDAH PURNAMAWATI, SE., M.Si.**
NIP. 19700312 199703 2 008
2. **ARIF KURNIAWAN, S.Kom., M.M.**
NIP. 19800604 200901 1 009
3. **ABDI JUNIPRABOWO, S.E., M.Si.**
NIP. 19770622 200801 1 018
4. **IMAM WAHYUDI, S.E., M.M.**
NIP. 19760427 200801 1 017
5. **DHIFA KURNIASARI, S.E.**
NIP. 19950323 201903 2 003
6. **MOHAMMAD HEFNI ROZIQI, S.T.**
NIP. 19940922 202012 1 004



PETUNJUK PELAKSANAAN MEKANISME PENGUMPULAN DATA CAPAIAN KINERJA

BKPSDM KABUPATEN SUMENEP

Jl. Dr. Cipto No. 40 Telp. (0328) 64526, Fax. (0328) 663942

SUMENEP



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

JL. Dr. Cipto No. 40 Telp. (0328) 664526, Fax. (0328) 663942
Email : bkdsunenep@gmail.com Website : bkpsdm.sumenepkab.go.id

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
NOMOR : 100.3.3.7/KEP/435.204.1/2024**

TENTANG

**PETUNJUK PELAKSANAAN
MEKANISME PENGUMPULAN DATA CAPAIAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

- Menimbang : bahwa dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efesiensi Mekanisme Pengumpulan Data Capaian Kinerja dipandang perlu menetapkan Peraturan tentang Petunjuk Pelaksanaan Mekanisme Pengumpulan Data Capaian Kinerja di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang ditetapkan dengan Peraturan Kepala Badan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Keputusan Lembaga Administrasi Negara Nomor : 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2021 Nomor 01);

6. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan
PERTAMA : Membentuk Peraturan Kepala Badan tentang Petunjuk Pelaksanaan Mekanisme Pengumpulan Data Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
- KEDUA : Petunjuk Pelaksanaan Mekanisme Pengumpulan Data Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep merupakan acuan bagi pejabat dan pemegang kepentingan dalam melaksanakan pengumpulan data capaian kinerja di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.
- KETIGA : Petunjuk Pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam diktum kedua tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan peraturan ini;
- KEEMPAT : Keputusan Kepala Badan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Sumenep

Pada tanggal : 14 Juni 2024

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



**Ir. ARIEF FIRMANTO, S.TP., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya yang tiada batas, sehingga penyusunan Petunjuk Pelaksanaan Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep ini dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berangkat dari tuntutan reformasi birokrasi yang gencar dicanangkan oleh pemerintah dewasa ini, maka upaya penguatan dan peningkatan akuntabilitas di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menjadi agenda yang harus dijalankan. Salah satu bentuk upaya yang harus dilakukan adanya mekanisme pengumpulan data kinerja Output dan Outcome.

Demikian agar Petunjuk Pelaksanaan Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja ini bias dipedomani dalam menyampaikan data capaian kinerja outcome dan output sesuai dengan jadwal dan outline yang telah di sepakati.

Sumenep, 14 Juni 2024

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



**Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 19780518 200501 1 010**

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum.....	1
1.3 Tujuan	2
1.4 Sasaran	3
1.5 Ruang Lingkup	3
1.6 Pengertian dan Istilah	3
BAB II JENIS DATA YANG DIKUMPULKAN	5
2.1 Data Indikator Kinerja Utama (IKU)	5
2.2 Data Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	5
BAB III METODE PENGUMPULAN DATA KINERJA	8
3.1 Pengumpulan Data Indikator Kinerja Utama (IKU)	8
3.2 Pengumpulan Data Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	9
BAB IV WAKTU, PROSEDUR DAN PENANGGUNGJAWAB KINERJA	10
4.1 Waktu dan Prosedur Input Data Kinerja	10
4.2 Penanggungjawab Kinerja	10
BAB V ANALISIS CAPAIAN KINERJA	12
BAB VI PENUTUP.....	14
LAMPIRAN	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Pengambilan keputusan (*decision making*) haruslah didasarkan pada fakta dan bukan hanya mengandalkan pada intuisi saja. Fakta tersebut dihasilkan sebagai hasil analisis data (*data analysis*) menjadi suatu informasi. Data merupakan suatu objek yang terdokumentasikan dan terstruktur, sedangkan informasi merupakan hasil dari pengolahan data. Data dan informasi dapat diperoleh melalui survey, wawancara, observasi, dan eksperimen ataupun didapat dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh pihak lain, meliputi majalah, surat kabar, buku, dan laporan lainnya. Informasi dan analisis menjadi dasar bagi sistem manajemen kinerja (*performance management system*) organisasi. Keberhasilan *knowledge management* di suatu organisasi sangat tergantung kepada ketersediaan data dan informasi yang handal (*reliable*), relevan (*relevance*) dan lengkap (*completeness*).

Suatu organisasi yang besar dapat dilihat dari keterkaitan dengan visi, misi, dan nilai-nilai yang diyakini dalam membangun setiap pondasi yang kuat. Sehingga, jika budayanya solid, manifestasinya bisa terlihat dari perilaku, dan jika perilakunya telah sesuai dengan nilai organisasi, maka secara tidak langsung kinerjanya juga akan meningkat. Kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja. Kinerja organisasi hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu organisasi dari berbagai ukuran yang disepakati. Semakin tinggi kinerja suatu organisasi, maka semakin tinggi tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Agar data pencapaian kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dapat diukur dan disampaikan dengan benar, tepat waktu dan bertanggung jawab, maka diperlukan suatu Petunjuk Pelaksanaan Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

1.2. Dasar Hukum

- a) Inpres Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- b) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
- c) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Indikator Kinerja Utama dilingkungan Instansi Pemerintah.
- d) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010.
- e) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- f) Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah
- g) Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan.
- h) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Tata Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.

1.3. Tujuan

Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dilakukan secara berkala setiap bulan dan setiap triwulan dalam satu tahun, secara umum bertujuan untuk:

- a) Mengumpulkan data realisasi capaian indikator kinerja pada jenjang program dan kegiatan sampai ke jenjang Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK).
- b) Melakukan analisis capaian kinerja dengan mengacu pada target di Penetapan Kinerja.
- c) Melakukan koordinasi hasil evaluasi dan analisis capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dan menyusun rencana aksi pencapaian kinerja pada tahap selanjutnya.

1.4. Sasaran

Sasaran yang diharapkan dari diterbitkannya Petunjuk Pelaksanaan Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja ini adalah:

- a) Meningkatnya akuntabilitas pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di semua jenjang pelaksanaan.
- b) Terukurnya output dan outcome yang dihasilkan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
- c) Meningkatnya koordinasi dan keterpaduan pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran.

1.5. Ruang lingkup

Ruang lingkup Petunjuk Pelaksanaan Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memuat ketentuan mengenai:

- a) Data Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU), Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dan IKK yang dikumpulkan;
- b) Metodologi pelaksanaan pemantauan/monitoring kinerja, kemudian dilakukan evaluasi kinerja yang disertai dengan pengukuran dan pelaporan kinerja;
- c) Tindak lanjut dari hasil evaluasi kinerja.

1.6. Pengertian dan Istilah

- a) **Pemantauan (Monitoring)** adalah kegiatan pemantauan yang dilakukan untuk memastikan apakah input atau sumberdaya yang tersedia telah optimal dimanfaatkan dan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah menghasilkan *output*, *outcome*, *benefit* dan *impact* yang diharapkan;
- b) **Evaluasi** adalah kegiatan untuk menilai efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan dengan menggunakan indicator-indikator tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi ini dilakukan secara sistematis dan obyektif serta terdiri dari evaluasi sebelum kegiatan dimulai, saat kegiatan berlangsung, dan sesudah kegiatan selesai;
- c) **Indikator** adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari program dan kegiatan yang telah direncanakan atau sasaran yang akan dicapai.

- d) **Indikator kinerja** adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan keberhasilan yang akan dicapai dari program dan kegiatan yang telah direncanakan atau sasaran yang akan dicapai.
- e) **Indikator Kinerja Utama (IKU)** adalah ukuran keberhasilan suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi di tingkat Perangkat Daerah.
- f) **Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)** adalah ukuran keberhasilan suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi di tingkat Eselon III.
- g) **Pengukuran Kinerja** adalah suatu metode untuk menilai dan mengukur tingkat kemajuan kinerja instansi/unit kerja dengan membandingkan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi kinerja.
- h) **Pelaporan data kinerja** adalah salah satu bentuk media penyampaian informasi hasil capaian kinerja dari pelaksanaan program dan atau kegiatan dan tingkat keberhasilannya suatu pembangunan.

BAB II

JENIS DATA YANG DIKUMPULKAN

Data indikator kinerja terdiri dari Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK). IKU menggambarkan capaian kinerja di tingkat unit kerja eselon II Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, sedangkan IKK merupakan capaian kinerja kegiatan yang dilaksanakan oleh unit eselon III.

2.1. Data Indikator Kinerja Utama (IKU)

Data Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menjadi indikator Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi :

- a) Indeks Profesionalitas ASN;
- b) Indeks Penilaian Sistem Merit;
- c) Indeks NSPK Manajemen ASN;
- d) Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN);
- e) Nilai SAKIP Perangkat Daerah;
- f) Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah.

2.2. Data Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)

Data Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Data Indikator Kinerja Kegiatan yang menjadi indikator keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi :

NO	KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Meningkatnya Kualitas Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Meningkatnya Kualitas Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah

3	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Meningkatnya Kualitas Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Barang Milik Daerah
4	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Meningkatnya Kualitas Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Pemenuhan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
5	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Meningkatnya Kualitas Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah
6	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Meningkatnya Kualitas Pengadaan Barang Milik Daerah	Jumlah Pengadaan Barang Milik daerah Yang Diadakan
7	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Meningkatnya Kualitas Pengadaan Barang Milik Daerah	Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
8	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	Meningkatnya Kualitas Pemeliharaan Barang Milik Daerah	Jumlah Barang Milik Daerah Yang Dipelihara
9	Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Meningkatnya Kualitas perencanaan pegawai dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
10	Mutasi dan Promosi ASN	Meningkatnya Kualitas Mutasi dan Promosi ASN sesuai dengan Kompetensi	Jumlah Mutasi dan Promosi ASN
11	Pengembangan Kompetensi ASN	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi
12	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Meningkatnya Kualitas Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Prosentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur

13	Pengembangan Kompetensi Teknis	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN
14	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Meningkatnya Kualitas Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional ASN	Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

BAB III

METODE PENGUMPULAN DATA KINERJA

Metode Pengumpulan Data Kinerja dapat diperoleh melalui pengumpulan data kinerja yang berasal dari 2 (dua) sumber data utama, yaitu :

a. Sumber Data Internal

Data Internal merupakan data yang berasal dari dalam Perangkat Daerah baik berupa dokumen, laporan. Dalam hal pengumpulan data kinerja dari sumber internal belum mencukupi, dapat dilakukan melalui survei lapangan dan/atau wawancara secara ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan.

b. Sumber Data Eksternal

Data Eksternal merupakan data yang berasal dari luar Perangkat Daerah baik berupa data primer maupun data sekunder. Data kinerja dari sumber eksternal diupayakan data sekunder yang secara rutin dikumpulkan oleh Perangkat Daerah dan dapat dipertanggungjawabkan.

3.1. Pengumpulan Data Indikator Kinerja Utama (IKU)

Pengumpulan data Indikator Kinerja Utama (IKU) dikoordinasikan oleh Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Sub Bagian Program dan Perencanaan untuk dikompilasi dan dianalisis sebagai laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan dan triwulan) dan berjenjang dengan meneliti fakta-fakta yang ada baik berupa kendala, hambatan maupun informasi lainnya.

Hasil pengukuran dan evaluasi Indikator Kinerja Utama (IKU) dan indikator penting lainnya, mengikuti ketentuannya sebagai berikut :

- 1) Data Kinerja yang dikumpulkan harus diverifikasi terlebih dahulu untuk memastikan data kinerja yang spesifik, terukur, akurat, lengkap, representatif dan dapat dipertanggungjawabkan;
- 2) Verifikasi Data Kinerja dilaksanakan oleh Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melalui Sub Bagian Program dan Perencanaan;

3.2. Pengumpulan Data Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)

Pelaksanaan pengumpulan data kinerja kegiatan dilakukan melalui ketentuan sebagai berikut:

- 1) Data Kinerja yang dikumpulkan harus diverifikasi terlebih dahulu untuk memastikan data kinerja yang spesifik, terukur, akurat, lengkap, representatif dan dapat dipertanggungjawabkan;
- 2) Verifikasi Data Kinerja dilaksanakan oleh Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melalui Sub Bagian Program dan Perencanaan;

BAB IV
WAKTU, PROSEDUR DAN
PENANGGUNGJAWAB DATA KINERJA

4.1 Waktu dan Prosedur Input Data Kinerja

Dalam rangka pengumpulan Data Kinerja setiap akhir bulan, Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menyampaikan permintaan data kinerja kepada seluruh Pejabat Eselon III, IV, JFT, JFU dan Pelaksana untuk melakukan *input* Data Kinerja.

Pejabat Eselon III, IV, JFT, JFU dan Pelaksana harus memasukkan Data Kinerja yang menjadi tanggungjawabnya kedalam Format Pengukuran Data Kinerja Perangkat Daerah pada setiap bulan dan paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja pada bulan berikutnya.

Sub Bagian Program dan Perencanaan melakukan input realiasi kinerja perangkat daerah pada Sistem Informasi Manajemen Pengendalian, Evaluasi, dan Laporan Pembangunan Daerah (SIMPEL) secara berkala (per triwulan).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep karena memiliki keterkaitan dengan IKU Kabupaten melaporkan IKU Kabupaten beserta penjelasan yang diperlukan berupa analisis singkat terkait pergerakan pencapaian target IKU Kabupaten dalam bentuk laporan secara berkala per triwulan.

Prosedur pengisian Data Kinerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengumpulan Data Kinerja yang ada. Data Kinerja juga dapat akses pada Website <https://bkpsdm.sumenepkab.go.id/> .

4.2 Penanggungjawab Data Kinerja

Penanggungjawab pengumpulan Data Kinerja adalah Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melaporkan perkembangan data kinerja secara berkala baik bulanan, triwulanan, semesteran dalam proses kegiatan pengumpulan data kinerja maupun capaian data kinerja

berdasarkan target yang telah ditetapkan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Kegagalan dan keberhasilan capaian target data kinerja menjadi tanggungjawab Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

BAB V

ANALISIS CAPAIAN KINERJA

Analisis capaian kinerja dilakukan dalam rangka evaluasi Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) untuk menilai sejauh mana pencapaian target yang telah ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja. Dalam melakukan evaluasi kinerja, hasilnya harus dikaitkan dengan sumber (input atau masukan) yang berada dibawah kewenangannya seperti sumber daya manusia, anggaran, sarana prasarana yang berkaitan dengan pencapaian kinerja.

Analisis capaian kinerja dilakukan agar dapat diketahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan kegiatan dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan kegiatan yang akan datang. Analisis dalam evaluasi kinerja dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup penilaian atas apa yang telah dicapai dengan melakukan pengukuran kinerja, dan dilanjutkan dengan menghitung nilai capaian kinerja kegiatan.

Dalam melakukan analisis yang berkaitan dengan pencapaian kinerja dilakukan melalui :

- 1) Perbandingan pencapaian antara rencana tingkat capaian (target) dengan realisasinya.
- 2) Analisis-analisis terhadap terjadinya:
 - a. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran dan
 - b. Menjelaskan manfaat dan dampak (baik yang negatif maupun positif) dari keberhasilan tersebut.

Agar penyampaian uraiannya dapat lebih fokus, analisis data dalam evaluasi kinerja dilakukan sesuai dengan indikator kinerja yang dianalisis yaitu:

- 1) Evaluasi Kinerja Kegiatan Sasaran Strategis Program
- 2) Evaluasi Kinerja Kegiatan di tingkat eselon III

Pada tahapan ini analisis dilakukan dengan menggunakan ukuran prosentase fisik pencapaian indikator kinerja kegiatan.

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan pada dasarnya menjadi kunci keberhasilan pencapaian sasaran program yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dengan didasarkan pada evaluasi kinerja kegiatan, dilakukan evaluasi kinerja sasaran terhadap program berdasarkan indikator kinerja program.

Hal ini untuk menjelaskan sejauh mana target sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai beserta hal-hal yang menjadi pendukung ataupun penghambat pencapaian suatu sasaran yang telah ditetapkan. Penjelasan kinerja kegiatan dapat dilakukan secara parsial maupun dianalisis antar kegiatan yang berkaitan sehingga dapat dijelaskan bagaimana kontribusi setiap kegiatan terhadap pencapaian sasaran strategis program.

BAB VI

PENUTUP

Petunjuk Pelaksanaan Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja ini merupakan acuan yang harus dipedomani bagi para pelaksana pengumpulan data, analisis, sampai dengan pelaporan capaian kinerja outcome dan output sebagai perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta pelaksanaan tujuan dan sasaran yang dipercayakan kepada Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Data Kinerja merupakan rangkaian kegiatan sebelum dilakukan pengukuran Outcome dan Output sesuai dengan jadwal yang telah disepakati. Petunjuk Pelaksanaan Mekanisme Pengumpulan Data kinerja juga berfungsi sebagai rangkaian/proses penyampaian laporan kinerja kegiatan dalam rangkaian pertanggungjawaban kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Semua ini memerlukan dukungan dan peran aktif seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Petunjuk Pelaksanaan Mekanisme Pengumpulan Data capaian kinerja ini disusun selaras dengan perkembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) selama ini. Namun demikian, sebagai suatu acuan bagi perwujudan akuntabilitas kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Petunjuk Pelaksanaan ini tentu masih memerlukan penyempurnaan-penyempurnaan lebih lanjut dimasa mendatang. Oleh karena itu, masukan positif bagi penyempurnaan Juklak ini tetap diperlukan agar tujuan pengumpulan data kinerja sebagaimana diuraikan di atas dapat tercapai dengan lebih baik lagi.

Sebagai bentuk tindak lanjut Petunjuk Pelaksanaan ini akan segera disusun dan ditetapkan Petunjuk Teknis dan Prosedur Operasional Standar (POS) Pengumpulan Data Kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.



LAMPIRAN : KEPUTUSAN KEPALA BKPSDM
NOMOR : TAHUN 2024
TENTANG : PENGUMPULAN DATA KINERJA

PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP

STANDARD OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) PENGUMPULAN DATA KINERJA DI LINGKUNGAN BKPSDM KAB. SUMENEP



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Nomor SOP	800/SOP /435.204.1/2024
Tanggal Pembuatan	14 Juni 2024
Tanggaf Revisi	-
Tanggaf Efektif	14 Juni 2024
Disahkan oleh	Plt. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep  <u>Ir. ARIE FIRMAN TO, S.TP., M.Si.</u> Pembina Utama Muda NIP. 19780518 200501 1 010
Nama SOP	PENGUMPULAN DATA KINERJA

Kriteria Dasar Hukum	Peringatan:
<ol style="list-style-type: none">1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah;2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan;3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;4. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;5. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah;6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;7. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 tentang Peningkatan Kualitas Sistem Pengendalian Intern Dan Keandalan Penyelenggaraan Fungsi Pengawasan Intern Dalam Rangka Mewujudkan Kesejahteraan Rakyat;8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja dan Cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;9. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah;10. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-202611. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep.	<p>Tim Data yang tidak melaksanakan prosedur dapat berakibat laporan hasil pengumpulan data tidak tepat waktu dan kurang dapat diyakini kevalidan</p>
	Kualifikasi Pelaksana :
	<ol style="list-style-type: none">1. Minimal berpendidikan S-13. Mampu mengoperasikan komputer dan menggunakan internet
	Peralatan / Perlengkapan :
<ol style="list-style-type: none">1. Peraturan perundangan terkait permasalahan2. Internet3. Buku Kerja4. Nota Dinas dan lembar disposisi5. Scanner6. Buku agenda /induk arsip7. Komputer PC / Laptop8. Printer	
Keterkaitan Dokumen Pencatatan dan Pendataan	
<ol style="list-style-type: none">1. SOP Penyusunan Rencana Kerja (Renja)2. SOP Penyusunan Perjanjian Kinerja (Perkin)3. SOP penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)	

BAGAN ALUR PENGUMPULAN DATA KINERJA

No	Uraian Prosedur	PELAKSANA					MUTU BAKU			Keterangan
		Pelaksana/ Staf	Kepala Sub Bagian/Sub Koordinator	Sekretaris/ Kepala Bidang	Kasubag Program	Kepala PD	Persyaratan	Waktu	Output	
1	Memberi mandate berdasarkan Perjanjian Kerja (PK) sesuai level jabatan (=SKP) dan penetapan target per-triwulan I, II, III, IV oleh masing-masing Pemangku PK / SKP						Tusi (Mandat), DPA dan PK Kepala OPD ke Bidang/ Seksi/ Staf (SKP)	2 bulan awal tahun	PK dan Target Program Kerja per periode (Triwulan) per level Jabatan sesuai PK/SKP	Dibantu satgas SPIP
2	Menyusun Rencana Aksi (Renaksi), Jadwal Monitoring Evaluasi Pengukuran Kinerja						PK atau SKP Awal Tahun sesuai mandate (Tusi)	1 pekan	Renaksi dan Jadwal Monev periodik (Triwulan)	
3	Melaksanakan mandate leveling (sesuai PK/SKP baris ke-1) khusus untuk Triwulan I						Catatan data lapangan/ LPJ/Bukti fisik/ Dokumentasi realisasi/ dokumen rapat Monev	3 bulan	Catatan Realisasi pekerjaan perhari/perbulan/triwulan per level jabatan	
4	Melaporkan hasil kinerja sesuai PK/SKP Triwulan I (Baris Nomor 3) disertai daftar hambatan/ kegagalan/ rekomendasi jika ada						Laporan Triwulan No 3 (informasi monitoring, evaluasi/hambatan/ kegagalan/Rekomendasi perbaikan	1 pekan	Laporan Hasil Kinerja Triwulan per level jabatan (Target/Realisasi/hambatan/ rekom)	
5	Merekap (daftar) hasil Pengukuran Kinerja Triwulan I setiap level jabatan (PK)/SKP disertai daftar hambatan/rekomendasinya						Rekapitulasi Hasil Pengukuran Data Kinerja Triwulan I	1 pekan	Matriks Akumulasi Hasil Kinerja Triwulan seluruh level jabatan di OPD (Target/Realisasi/hambatan / rekomendasi jika ada)	Subag Program sebagai Koordinator
6	Melaporkan Hasil Pengukuran Kinerja Internal Triwulan I kepada pihak yang berkepentingan						LHE Triwulan I Diteruskan Triwulan II, III, IV (Akhir Tahun)	2 hari	Laporan Hasil pengukuran Kinerja OPD per-periode	
7	Kembali Ke atas Untuk Triwulan Berikutnya (2,3 & 4)	Idem mulai baris ke-2	Idem mulai baris ke-2	Idem mulai baris ke-2	Idem mulai baris ke-2	Idem	Mulai baris ke-2 di atas	3 Bulan berikut	Idem, mulai baris ke-2	

Sesuai PK Top-down (Leveling) / Crosscutting

Sesuai PK Top-down (Leveling) / Crosscutting



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP

SEKRETARIAT DAERAH

Jl. Dr. Cipto No. 33 Telp. (0328) 664977 Fax. 662210
email : setda@sumenepkab.go.id website : sumenepkab.go.id

**LAPORAN HASIL EVALUASI AKIP
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP
TAHUN 2024**

NOMOR : X.700.1.2.1/848/060.5/2024

TANGGAL : 15 JULI 2024



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP

SEKRETARIAT DAERAH

Jl. Dr. Cipto No. 33 Telp. (0328) 664977 Fax. 662210
email : setda@sumenepkab.go.id website : sumenepkab.go.id

Sumenep, 15 Juli 2024

Nomor : X.700.1.2.1/848 /060.5/2024
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah

Yth. Sdr. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

di

SUMENEP

Berdasarkan Surat Perintah Tugas Sekretaris Daerah Kabupaten Sumenep Nomor :
700.1.2/39/060.3/2024 tanggal 07 Mei 2024 tentang Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah pada OPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep,
bersama ini kami sampaikan laporan sebagai berikut :

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjurangan Kinerja Instansi Pemerintah
- 5) Peraturan Bupati Sumenep Nomor 12 Tahun 2023 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sumenep

6) Surat Perintah Tugas Sekretaris Daerah Kabupaten Sumenep Nomor : 700.1.2/39/060.3/2024 tanggal 07 Mei 2024 tentang Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada OPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

b. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

c. Tujuan Evaluasi

Pelaksanaan evaluasi AKIP bertujuan untuk :

- 1) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
- 2) menilai tingkat implementasi SAKIP;
- 3) menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- 4) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi AKIP;
- 5) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP yaitu terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi:

- 1) Perencanaan Kinerja;
- 2) Pengukuran Kinerja;
- 3) Pelaporan Kinerja;
- 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

e. Metodologi evaluasi

Evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan metodologi sebagai berikut :

- 1) Pengumpulan dan evaluasi data;
- 2) Wawancara;
- 3) Konfirmasi.

f. Gambaran Umum Instansi Pemerintah

Pemerintah Daerah	: Kabupaten Sumenep
Unit Kerja	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Alamat	: Jl. Jl. Dr. Cipto No. 40 Sumenep
Pimpinan Unit Kerja	: Arif Firmanto, S.TP., M.Si.
Jumlah Anggaran Tahun 2023	: Rp. 14.426.305.308,-
Realisasi Anggaran Tahun 2023	: Rp. 11.524.795.491,- (80%)

g. Gambaran umum Implementasi AKIP Instansi Pemerintah

Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2023 memperoleh nilai sebesar **86,85** dengan **kategori A (Memuaskan)**

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Nilai AKIN
1	Perencanaan Kinerja	30%	27,00
2	Pengukuran Kinerja	30%	24,60
3	Pelaporan Kinerja	15%	13,50
4	Evaluasi AKIN Internal	25%	21,75
	Jumlah	100%	86,85

- h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya
 Hasil evaluasi tahun sebelumnya sudah ditindaklanjuti.

2. HASIL EVALUASI

a. Kondisi

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori peringkat", untuk menentukan tingkat keberhasilan akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut :

NO	NILAI	KATEGORI PERINGKAT	INTERPRESTASI
1.	>90-100	AA	Sangat Memuaskan.
2.	>80-90	A	Memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3.	>70-80	BB	Sangat Baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal
4.	>60-70	B	Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan sedikit perbaikan
5.	>50-60	CC	Cukup (Memadai), akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6.	>30-50	C	Kurang, sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.

7.	0-30	D	Sangat Kurang , sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.
----	------	---	--

Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar **90,45** dengan **kategori AA (Sangat Memuaskan)** Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di Lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep, dengan rincian sebagai berikut:

Komponen	Bobot	Nilai AKIN
Perencanaan Kinerja	30%	27,00
Pengukuran Kinerja	30%	27,00
Pelaporan Kinerja	15%	13,95
Evaluasi AKIN Internal	25%	22,50
Jumlah	100%	90,45

LKM Reviu 1 telah dilakukan secara online di Google Drive dengan Link :
<https://drive.google.com/drive/folders/186GU22iBABTG64A1OenFL2TIABNWsz40>

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja menunjukkan dari nilai **27,00** maksimal **30**. Pada proses evaluasi perencanaan kinerja yang perlu mendapatkan perhatian yaitu hasil monitoring dan evaluasi triwulanan terhadap rencana aksi karena belum menyajikan perubahan/ penyesuaian kebijakan serta strategi dalam pencapaian kinerja.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan dari nilai **27,00** maksimal **30**. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja, yaitu :

- a) Pengukuran kinerja belum dilengkapi dengan faktor pendorong dan hambatan serta rekomendasi perbaikan dalam mencapai kinerja;
- b) Laporan monev atas rencana aksi tidak menyajikan identifikasi masalah, tindak lanjut pemecahan masalah, penyesuaian kebijakan serta strategi dalam mencapai kinerja.

3) Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan dari nilai **13,95** maksimal **15**. Pada proses pelaporan kinerja yang perlu mendapatkan perhatian yaitu upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan agar lebih detail menerangkan hal-hal kebijakan/ strategi untuk pencapaian target kinerja.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal menunjukkan dari nilai **22,50** maksimal **25**. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam Akuntabilitas Kinerja Internal yaitu evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang telah dilaksanakan perlu pendalaman yang memadai sehingga bisa memberikan informasi kendala/ masalah serta tindak lanjut pemecahan masalah.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan

Berdasarkan temuan/hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/direkomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai berikut :

- 1) Hasil monitoring dan evaluasi triwulanan terhadap rencana aksi agar menyajikan perubahan/ penyesuaian kebijakan serta strategi dalam pencapaian kinerja
- 2) Pengukuran kinerja belum dilengkapi dengan faktor pendorong dan hambatan serta rekomendasi perbaikan dalam mencapai kinerja.
- 3) Laporan monev atas rencana aksi dilengkapi dengan identifikasi masalah, tindak lanjut pemecahan masalah, penyesuaian kebijakan serta strategi dalam mencapai kinerja.
- 4) Informasi dalam upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan agar lebih detail menerangkan hal-hal kebijakan/ strategi untuk pencapaian target kinerja.
- 5) Pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan dengan pendalaman yang memadai.

3. PENUTUPAN

a. Simpulan

Secara umum Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024 sudah cukup memadai dengan memperoleh nilai sebesar **90,45** dengan **kategori AA (Sangat Memuaskan)**

b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Disarankan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menindaklanjuti hasil evaluasi AKIP sehingga meningkatkan implementasi SAKIP dan melakukan inovasi-inovasi baru untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat

Demikian laporan hasil evaluasi AKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN SUMENEP**



Ir. EDY RASYADI, M.Si.

Pembina Utama Madya

NIP. 19650808 199003 1 014



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Kamboja Nomor 31 Telp. (0328) 662080 Fax. (0328) 662080
email : jks_inspektorat@sumenepkab.go.id, website : <https://inspektorat.sumenepkab.go.id>

**LAPORAN HASIL PENILAIAN KINERJA ORGANISASI (PKO)
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP
TAHUN 2025**

NOMOR : X.700.1.2.1/441/060.5/2025
TANGGAL : 26 MARET 2025



PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Kamboja Nomor 31 Telp. (0328) 662080 Fax. (0328) 662080
email : jks_inspektorat@sumenepkab.go.id, website : <https://inspektorat.sumenepkab.go.id>

Sumenep, 26 Maret 2025

Nomor : X.700.1.2.1/441/060.5/2025
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Hal : Penyampaian Laporan Hasil PKO

Yth. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

di

SUMENEP

Sehubungan dengan upaya mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi hasil pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep, kami telah melakukan penilaian kinerja organisasi (PKO) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berdasarkan Surat Perintah Tugas Plt. Inspektur Daerah Kabupaten Sumenep Nomor : 700.1.2/139/ST/060.3/2025, tanggal 22 Maret 2025. Dengan demikian bersama ini kami sampaikan laporan hasil PKO sebagai berikut :

A. PENDAHULUAN

1. Dasar Hukum PKO

- a. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
- b. Peraturan Menteri 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 Tentang Penilaian Kinerja Organisasi.
- e. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 11 Tahun 2025 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep
- f. Surat Perintah Tugas Plt. Inspektur Daerah Kabupaten Sumenep Nomor : 700.1.2/139/ST/060.3/2025, tanggal 22 Maret 2025 tentang Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) pada OPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

2. Tujuan PKO

Pelaksanaan PKO bertujuan untuk menilai tingkat kinerja Perangkat Daerah dalam mewujudkan sasaran dan kinerja organisasi.

3. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup pelaksanaan PKO atas pencapaian kinerja Perangkat Daerah meliputi:

- a. Capaian Perjanjian Kinerja Perangkat Daerah;
- b. Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi

4. Metodologi dan Teknik PKO

PKO dilakukan dengan menggunakan metode kombinasi dari kualitatif dan kuantitatif, sementara teknik PKO dilakukan dengan cara :

- a. *Cheklis*t Pengumpulan Data dan Informasi;
- b. Wawancara;
- c. Observasi; dan
- d. Dokumentasi
- e. Evaluasi.

5. Gambaran Umum Instansi Pemerintah

Pemerintah Daerah	: Kabupaten Sumenep
Unit Kerja	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep
Alamat	: Jl. Dr. Cipto No. 40 Sumenep
Pimpinan Unit Kerja	: Dr. Ir. Arif Firmanto, S.TP., M.Si., IPU

Jumlah Anggaran Tahun 2024 : Rp. 13.655.342.209,-

Realisasi Anggaran Tahun 2024 : Rp. 12.525.164.150,- (92%)

B. PERHITUNGAN PKO

Penghitungan PKO Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dilakukan dengan langkah dan tahapan sebagai berikut :

1. Normalisasi capaian perjanjian kinerja

Jika capaian kinerja setiap indikator >110% maka akan dinormalisasi menjadi 110%; dan Jika capaian kinerja setiap indikator \leq 110% maka tidak dilakukan normalisasi.

2. Koreksi normalisasi capaian perjanjian kinerja berdasarkan predikat AKIP Perangkat Daerah

Setelah normalisasi capaian perjanjian kinerja dilakukan terhadap masing-masing indikator maka hasil normalisasi tersebut dikoreksi dengan memperhatikan predikat AKIP Perangkat Daerah yang bersumber dari laporan hasil evaluasi AKIP.

Predikat AKIP menjadi faktor koreksi besaran capaian perjanjian kinerja yang disampaikan melalui laporan kinerja. Semakin tinggi predikat AKIP menunjukkan bahwa manajemen kinerja organisasi semakin baik, sehingga semakin tinggi pula capaian perjanjian kinerja yang diakui. Sebaliknya, semakin rendah predikat akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah semakin rendah pula capaian perjanjian kinerja yang diakui sebagaimana yang tertera pada gambar berikut.

Tabel 3.
Koreksi Capaian Perjanjian Kinerja
Berdasarkan Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

PREDIKAT AKIP	KOREKSI CAPAIAN PK SETELAH NORMALISASI
AA	0%
A	
BB	10%

PREDIKAT AKIP	KOREKSI CAPAIAN PK SETELAH NORMALISASI
BB	10%
B	15%
CC	20%
C	30%
D	

Berdasarkan laporan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Nomor : X.700.1.2.1/848/060.5/2024 Tanggal 15 Juli 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar **90,45** dengan *kategori AA*, **sehingga koreksi capaian PK setelah normalisasi sebesar 0%**.

3. Nilai akhir Capaian Perjanjian Kinerja

Selanjutnya akan diperoleh nilai akhir capaian perjanjian kinerja yang merupakan hasil perkalian normalisasi capaian perjanjian kinerja (langkah-1) dengan hasil pengurangan 100% dan koreksi capaian perjanjian kinerja berdasarkan predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (langkah-2).

4. Total Capaian Perjanjian Kinerja

Total capaian perjanjian kinerja merupakan hasil penjumlahan seluruh nilai akhir capaian PK (langkah-3) pada setiap indikator kinerja.

5. Nilai Kinerja Organisasi (NKO)

Nilai kinerja Organisasi merupakan hasil penghitungan dari total capaian perjanjian kinerja (langkah-4) dibagi dengan jumlah indikator kinerja.

6. Predikat PKO

Hasil NKO berupa nilai dengan kisaran mulai 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "Predikat" yang menggambarkan tingkatan kualitas capaian kinerja organisasi yang bersangkutan. Terdapat 5 (lima) kategori predikat dengan rincian dan terjemahannya sesuai gambar berikut.

Nilai Kinerja Organisasi (NKO)	Predikat PKO	Interpretasi
$X > 100\%$	ISTIMEWA	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja Perangkat Daerah sudah sangat memuaskan dan di atas ekspektasi. Praktik baik ini dapat menjadi contoh bagi organisasi/unit lain.
$80\% < X \leq 100\%$	BAIK	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja Perangkat Daerah sudah sangat baik dan sesuai ekspektasi.
$60\% X \leq 80\%$	BUTUH PERBAIKAN	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja Perangkat Daerah sudah cukup baik namun masih dibawah ekspektasi/target.
$20\% X \leq 60\%$	KURANG	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja Perangkat Daerah masih kurang dan masih dibawah ekspektasi/target.
$0\% X \leq 20\%$	SANGAT KURANG	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja Perangkat Daerah masih sangat kurang dan dibawah ekspektasi/target.

C. Hasil PKO

Hasil PKO atas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2025 memperoleh nilai sebesar **100,20%** dengan kategori **Istimewa**.

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi hasil perhitungan PKO, dengan rincian sebagai berikut :

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian PK	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP	Nilai Akhir Capaian PK
1	2	3	4	5	6	7	8	9 = (7) x (100% - (8))
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,70	0,64	91%	91%	0	91,43%
		Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	83,00	78,92	95%	95%	0	95,08%
2	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	33,00	33,36	101%	101%	0	101,09%
3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,95	90,45	101%	101%	0	100,56%
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	94,00	100,00	106%	106%	0	106,38%
5	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	3,20	3,74	117%	110%	0	110,00%
6	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	3,20	3,10	97%	97%	0	96,88%
Total Capaian PK								701,42%
Nilai Kinerja Organisasi atau Rata-rata Capaian PK								100,20%
Predikat PKO								Istimewa

Demikian laporan hasil PKO pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, atas perhatian dan kerja sama Saudara kami ucapkan terima kasih.

Pit. INSPEKTUR DAERAH



NURUL JAMIL, S.Sos., M.Si.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 196803251990031005