

Laporan Kinerja
Instansi Pemerintah
TAHUN 2021

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmad dan hidayah-Nya, sehingga **LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP TAHUN 2021**, dapat disusun sebagai salah satu bentuk atas pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja yang telah ditetapkan. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep disusun untuk memenuhi ketentuan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berisi tentang Perencanaan Kinerja dan analisis capaian kinerja tahun 2021 serta upaya perbaikan kinerja tahun 2022. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu masukan dan saran perbaikan dari semua pihak sangat diharapkan. Semoga Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini dapat bermanfaat dan kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan Laporan Kinerja ini saya ucapkan terima kasih.

Sumenep, 09 Februari 2022

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



ABDUL MADJID, S.Sos, M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP. 19661108 198809 1 001

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan kewajiban suatu Instansi Pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam mencapai Misi Organisasi. Disamping itu, LKjIP dapat digunakan sebagai alat untuk menilai kinerja aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep merupakan satuan kerja Pelaksana Pemerintahan yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dengan mengikuti Visi RPJMD Kabupaten Sumenep yaitu "SUPERMANTAP".Yaitu Sumenep Makin Sejahtera dengan Pemerintahan yang Mandiri, Agamis, Nasionalis, Transparan, Adil dan Profesional. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep adalah laporan capaian kinerja (performance result) sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan Tahun 2021. Sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategik (Renstra) Tahun 2016-2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melaksanakan 12 (dua belas) kegiatan dan 38 (tiga puluh delapan) sub kegiatan dari 3 (tiga) program untuk mendukung pencapaian 1 (satu) misi 4 (empat) tujuan 1 (satu) sasaran. Keberhasilan pencapaian tersebut diukur melalui 8 (delapan) indikator kinerja sasaran.

Tabel Ikhtisar-1
Capaian Indikator Kinerja Utama Daerah
Kabupaten Sumenep (IKU Bupati) Tahun 2021

No	Indikator Kinerja Utama Daerah	Satuan	Target	Realisasi	Interpretasi Capaian IKU
1	2	3	4	5	6
1.	Nilai SKM	Nilai	95,8	90,37	Nilai SKM pada BKPSDM Kab. Sumenep tercapai 90,37 masih belum dapat mencapai target yang telah ditentukan, akan tetapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep terus meningkatkan perbaikan dan inovasi layanan secara Online sehingga layanan kepegawaian dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel Ikhtisar-2
Capaian Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah (IKU Eselon II)
BKPSDM Kabupaten Sumenep

No	Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah	Rumus Perhitungan	Satuan	Target	Realisasi	Interpretasi Capaian IKU
1	2	3	4	5	6	7
1.	Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah Yang disediakan	$= \frac{\text{Jml pemenuhan kebutuhan}}{\text{Jml kebutuhan}} \times 100$	%	100	100	Nilai Penunjang yang tinggi menunjukkan kebutuhan perangkat daerah semakin terpenuhi
2.	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	$= \frac{\text{Jml Penempatan ASN yg sesuai dengan Anjab}}{\text{Jml Jabatan Struktural Terisi}} \times 100$	%	95,00	87,41	Nilai Kompetensi yang tinggi menunjukkan Penempatan JPT semakin sesuai Kompetensinya.
3.	Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.	$= \frac{\text{Jml Formasi yang ada}}{\text{Jml Kebutuhan ASN di lingkungan Pemkab Sumenep}} \times 100$	%	75	53,14	Nilai Pemenuhan Formasi yang tinggi menunjukkan Kebutuhan ASN semakin terpenuhi
4.	Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	$= \frac{\text{Jml jabatan Struktural Terisi}}{\text{Jml jabatan sesuai SOTK}} \times 100$	%	95,00	90,16	Nilai Pemenuhan SOTK yang tinggi menunjukkan Keterisian JPT semakin terpenuhi
5.	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi / Analisis	$= \frac{\text{Jml Penempatan ASN yg sesuai dengan Anjab}}{\text{Jml ASN di lingkungan Pemkab Sumenep}} \times 100$	%	95,00	29,40	Nilai Kompetensi yang tinggi menunjukkan Penempatan ASN semakin sesuai Kompetensinya.
6.	Indeks Profesionalisme ASN	(Jml total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator) Sesuai Permenpan No. 38 Tahun 2018	Indeks	60	43,46	Nilai Indeks yang tinggi menunjukkan ASN semakin Profesional

7.	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	$= \frac{\text{jml Kasus Pelanggaran Disiplin}}{\text{jml ASN di Kab. Sumenep}} \times 100$	%	0,20	0,10	Nilai yang tinggi menunjukkan Jumlah Pelanggaran ASN semakin Menurun
8.	Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN	$\frac{\text{jml peserta lulus diklat}}{\text{jml semua peserta diklat}} \times 100$	%	90	102,09	Nilai Pengembangan SDM ASN yang tinggi menunjukkan kualitas SDM ASN semakin profesional.

Berdasarkan uraian capaian kinerja BKPSDM tahun 2021 diatas, sebagian ada yang belum memenuhi target kinerja dan sebagian besar mencapai target bahkan ada beberapa capaian kinerjanya yang melebihi 100%. Saran dan Masukan sangat bermanfaat bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melakukan langkah-langkah strategis guna mendukung pencapaian target kinerja pada semua sasaran strategis.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Ikhtisar Eksekutif	ii
Daftar Isi	v
Daftar Lampiran	vi
Daftar Tabel.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Struktur Organisasi	3
C. Jasa Pelayanan BKPSDM	12
D. Perkembangan Keadaan PNS Kabupaten Sumenep	13
E. Dasar Hukum.....	17
F. Sistematika Penyusunan.....	18
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	20
A. Visi dan Misi Kabupaten yang berkenaan dengan Tusi OPD.....	20
B. Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kab. Sumenep	21
C. Tujuan, sasaran, beserta indikator dan target tahun 2021	24
D. Perjanjian Kinerja.....	24
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	26
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	26
B. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Tahun Sebelumnya.....	27
C. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Akhir Renstra....	28
D. Analisis Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan.....	29
E. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya.....	30
F. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja	32
G. Realisasi Anggaran	38
BAB IV PENUTUP	42
A. Simpulan.....	43
B. Saran-Saran	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Perjanjian Kinerja Tahun 2021
.	Perubahan Kedua Perjanjian Kinerja Tahun 2021

DAFTAR TABEL

NO	TABEL	URAIAN	HAL.
1	Gambar 1.1	Bagan Struktur Organisasi BKPSDM	11
2	Grafik 1.1	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Jenis Kelamin	14
3	Grafik 1.2	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Usia	15
4	Grafik 1.3	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Golongan	15
5	Grafik 1.4	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Jenjang Pendidikan	16
6	Grafik 1.5	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Eselon	17
7	Tabel 2.1	Tujuan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	22
8	Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	23
9	Tabel 2.3	Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	24
10	Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Tahun 2021	24
11	Tabel 2.5	Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM	25
12	Tabel 3.1	Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Sasaran Renstra 2021	26
13	Tabel 3.2	Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Tujuan Renstra 2021	26
14	Tabel 3.3	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Renstra 3 (tiga) Tahun Terakhir	27
15	Tabel 3.4	Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Renstra 3 (tiga) Tahun Terakhir	27
16	Tabel 3.5	Capaian Kinerja Tahun 2021 Terhadap Target Kinerja Sasaran Akhir Renstra	28
17	Tabel 3.6	Capaian Kinerja Terhadap Target Kinerja Tujuan Akhir Renstra	29
18	Tabel 3.7	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran Atas Realisasi Kinerja Sasaran Renstra	31
19	Tabel 3.8	Realisasi Kinerja Tahun 2021	32
	Tabel 3.9	Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Tahun Anggaran 2021	38

Bab I

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Pemerintahan yang baik (Good Governance) merupakan isu yang paling mengemuka dalam mengelola administrasi publik dewasa ini. Tuntutan gencar yang dilakukan masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat disamping adanya globalisasi. Pola lama dalam penyelenggaraan pemerintahan sudah tidak sesuai lagi bagi kehidupan masyarakat yang saat ini berubah. Oleh karenanya tuntutan itu merupakan hal yang wajar dan seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah dan mewujudkan pemerintahan yang baik. Pemerintahan yang baik tentunya dibutuhkan aparatur yang kapable akuntable, inovatif dan professional dalam melayani masyarakat.

Sebagai rencana kerja, Renstra ini disusun sebagai penjabaran lebih lanjut dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Sumenep 2016 – 2021, yang disusun berdasarkan Visi dan Misi pasangan Bupati dan Wakil Bupati terpilih.

Karena berfungsi sebagai penjabaran RPJMD Kabupaten Sumenep 2016-2021, maka isi dan substansi dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini wajib memenuhi ketentuan sebagaimana termaktub di dalam aturan perundangan sebagai berikut:

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep;

4. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 64 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;
5. Peraturan Bupati Sumenep Nomor 46 Tahun 2018 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Kelima Peraturan Pemerintah tersebut perlu dirujuk karena berbagai pertimbangan, antara lain untuk mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menyusun rencana program kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya di bidang kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia serta tugas pembantuan.

Pengukuran kinerja suatu organisasi, yang dalam hal ini adalah instansi pemerintah, dimaksudkan untuk melakukan penilaian atas keberhasilan atau kegagalan dari setiap pelaksanaan kegiatan / program / kebijakan, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Pengukuran kinerja sekaligus menjadi sasaran terhadap beberapa hal yakni :

Pertama, responsivitas yaitu mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi dengan kebutuhan dan keinginan pengguna layanan, semakin banyak kebutuhan layanan yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi, maka kinerja organisasi tersebut akan dinilai semakin baik.

Kedua, responsibilitas yaitu menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip yang implisit dan eksplisit, dimana semakin kegiatan organisasi itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dan peraturan serta kebijaksanaan organisasi, maka kinerjanya akan dinilai semakin baik.

Ketiga, akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban organisasi kepada publik atas pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan dalam bidang pemberian pelayanan prima kepada masyarakat dan pelanggan lainnya (*costumer* dan *stakeholder*). Beberapa indikator ini merupakan acuan pengukuran kinerja yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan instrumen pertanggungjawaban yang bertujuan untuk meningkatkan

efisiensi dan efektivitas program instansi pemerintah, diharapkan agar mampu eksis dan unggul dalam persaingan yang semakin ketat. Untuk itu, suatu instansi pemerintah harus terus menerus melakukan perubahan ke arah perbaikan yang disusun dalam suatu tahapan konsisten dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan responsivitas (*responsiveness*), tanggung jawab (*responsibility*) dan akuntabilitas (*accountability*) yang berorientasi kepada pencapaian hasil.

B. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 9 Tahun 2016 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 yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan kewenangan bidang kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia serta tugas pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi :

1. penyusunan dan pengoordinasian program kerja pelaksanaan tugas kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. perumusan kebijakan dan penetapan rencana program dan kegiatan Badan;
3. penyelenggaraan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi kepegawaian;
4. penyelenggaraan penilaian kinerja aparatur, pembinaan, penghargaan, dan kesejahteraan pegawai;
5. penyelenggaraan mutasi, promosi, pengembangan karier dan pengembangan kompetensi aparatur;
6. penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi kelembagaan profesi ASN;
7. pelaksanaan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan kegiatan; dan
8. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 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. Unit Pelaksana Teknis Daerah; dan
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

Dengan masing-masing uraian tugas sebagai berikut :

- 1) **Sekretariat** mempunyai tugas menyelenggarakan urusan umum, perlengkapan, kepegawaian, program, perencanaan, keuangan dan kearsipan Badan.

Dengan Fungsi :

- a. penyusunan program kerja kesekretariatan;
- b. penyelenggaraan administrasi surat menyurat, kearsipan serta pembinaan ketatalaksanaan;
- c. pengolahan, menganalisa dan memformulasikan rencana kebutuhan perlengkapan, peralatan, pelaksanaan keamanan dan kebersihan kantor, pengelolaan dan pemeliharaan gedung sarana kegiatan diklat serta proses regulasi program dan kegiatan;
- d. penyelenggaraan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengembangan, peningkatan karier, kesejahteraan dan pemberhentian pegawai di lingkungan Badan;
- e. penyelenggaraan penyusunan rencana anggaran, pengelolaan keuangan serta pertanggungjawaban pelaksanaannya;
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

- 1.1) Sub Bagian Umum, Kearsipan dan Kepegawaian, mempunyai tugas :

- a. menyusun program kerja pelaksanaan tugas umum, kearsipan dan kepegawaian;

-
- b. melaksanakan urusan surat menyurat, pengetikan, penggandaan, pendistribusian dan kegiatan keprotokolan, administrasi perjalanan dinas dan pembinaan ketatalaksanaan serta mengelola arsip aktif, arsip inaktif, arsip vital, dan menyerahkan arsip statis ke lembaga kearsipan daerah;
 - c. memelihara peralatan, perlengkapan, keamanan, kebersihan kantor, pengelolaan dan pemeliharaan gedung sarana kegiatan diklat serta melaksanakan pungutan pendapatan asli daerah (PAD) atas penggunaan gedung sarana kegiatan diklat;
 - d. menyiapkan, menyusun dan melaksanakan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengembangan, peningkatan karier dan pembinaan pegawai di lingkungan Badan; dan
 - e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

1.2) Sub Bagian Program dan Perencanaan, mempunyai tugas :

- a. menyusun dan mengoordinasikan program kerja pelaksanaan tugas program dan perencanaan;
- b. menyiapkan bahan untuk analisis dan evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan program dan perencanaan;
- c. menghimpun dan memproses regulasi program dan kegiatan; dan
- d. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

1.3) Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas :

- a. menyusun program kerja pelaksanaan tugas keuangan;
- b. menghimpun data dan menyusun rencana anggaran, serta melaksanakan tata usaha keuangan;
- c. menyusun laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan dan meneliti serta mengoreksi kebenaran dokumen keuangan;
- d. memelihara dan mengamankan dokumen administrasi keuangan; dan
- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- 2) **Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan** mempunyai tugas melaksanakan urusan penilaian kinerja aparatur, pembinaan, dan penghargaan.

Dengan Fungsi :

- a. perumusan kebijakan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan;
- b. perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan;
- c. pengkoordinasian kegiatan dan evaluasi hasil penilaian kinerja aparatur;
- d. pelaksanaan bimbingan teknis dan fasilitasi pelaksanaan penilaian kinerja, pembinaan disiplin dan pemberian penghargaan;
- e. evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja, pembinaan dan penghargaan; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Badan.

- 2.1) **Sub Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur** mempunyai tugas :

- a. merencanakan dan melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur;
- b. membuat informasi terkait indikator penilaian kinerja aparatur;
- c. menganalisis, mengevaluasi dan melaporkan hasil penilaian kinerja aparatur;
- d. melaksanakan fasilitasi penilaian dan evaluasi kinerja aparatur; dan
- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

- 2.2) **Sub Bidang Pembinaan Disiplin** mempunyai tugas :

- a. merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembinaan disiplin aparatur;
- b. mengelola penyelesaian pelanggaran disiplin aparatur;
- c. mengevaluasi tingkat kehadiran dan disiplin aparatur;
- d. melaksanakan fasilitasi pembinaan disiplin aparatur; dan
- e. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.

2.3) Sub Bidang Kesejahteraan dan Penghargaan mempunyai tugas :

- a. merencanakan dan melaksanakan pengelolaan kesejahteraan dan pemberian penghargaan aparatur;
- b. memverifikasi dan mengkoordinasikan pemberian penghargaan dan tanda jasa aparatur;
- c. memverifikasi dan mengkoordinasikan pemberian jaminan/perlindungan, tunjangan kinerja/ tambahan penghasilan bagi aparatur;
- d. melaksanakan pelayanan proses ijin perceraian pegawai, cuti pegawai, usulan Kartu Pegawai (Karpeg), Kartu Istri (Karis), Kartu Suami (Karsu), Asuransi Kesehatan (Askes) dan Kartu Peserta Taspen (KPT); dan
- e. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.

3) Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan urusan mutasi, kepangkatan, pengembangan karier dan promosi.

Dengan Fungsi :

- a. perumusan kebijakan mutasi dan promosi;
- b. penyelenggaraan proses mutasi dan promosi;
- c. pengoordinasian pelaksanaan mutasi dan promosi;
- d. pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Badan.

3.1) Sub Bidang Mutasi mempunyai tugas :

- a. merencanakan dan melaksanakan mutasi;
- b. memverifikasi dokumen mutasi;
- c. melaksanakan administrasi penempatan dari dan dalam jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan;
- d. membuat daftar penjaan pensiun dan memverifikasi dokumen usulan pensiun;
- e. mengevaluasi dan pelaporan kegiatan mutasi; dan
- f. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.

-
- 3.2) Sub Bidang Kepangkatan mempunyai tugas :
- a. membuat daftar penjagaan kenaikan pangkat;
 - b. memverifikasi berkas usul kenaikan pangkat;
 - c. mengusulkan berkas kenaikan pangkat;
 - d. memverifikasi draf keputusan kenaikan pangkat dan memproses kenaikan gaji berkala;
 - e. mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan kepangkatan; dan
 - f. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.

- 3.3) Sub Bidang Pengembangan Karier dan Promosi mempunyai tugas :
- a. menyusun pedoman pola pengembangan karir;
 - b. menyusun daftar urutan kepangkatan;
 - c. menganalisis dan memverifikasi berkas usulan promosi;
 - d. mengevaluasi dan pelaporan pengembangan karir dan promosi; dan
 - e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

- 4) **Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi** mempunyai tugas melaksanakan urusan pengadaan, pemberhentian, data dan informasi, serta fasilitasi profesi ASN.

Dengan Fungsi :

- a. perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
- b. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. penyelenggaraan pengadaan PNS dan PPPK;
- d. pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian, pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian dan verifikasi database informasi kepegawaian;
- e. pengoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- f. pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi kelembagaan profesi ASN;
- g. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Badan.

-
- 4.1) Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian mempunyai tugas :
- a. merencanakan dan melaksanakan pengadaan;
 - b. menyusun konsep pelaporan pelaksanaan pengadaan;
 - c. memproses dokumen pemberhentian;
 - d. mengevaluasi dan pelaporan pengadaan dan pemberhentian; dan
 - e. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.
- 4.2) Sub Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas :
- a. merencanakan pengembangan sistem informasi kepegawaian;
 - b. mengelola sistem informasi kepegawaian;
 - c. menyusun data kepegawaian;
 - d. mengevaluasi sistem informasi kepegawaian; dan
 - e. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.
- 4.3) Sub Bidang Fasilitas Profesi ASN mempunyai tugas :
- a. merencanakan pelaksanaan pembinaan dan fasilitas kelembagaan profesi ASN (KORPRI dan lembaga profesi ASN lainnya);
 - b. mengelola administrasi umum, kepegawaian dan kegiatan keorganisasian untuk mendukung tugas dan fungsi lembaga profesi ASN;
 - c. mengoordinasikan tata hubungan kerja di setiap jenjang kepengurusan; dan
 - d. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang
- 5) **Bidang Pengembangan Aparatur** mempunyai tugas melaksanakan urusan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi, kebutuhan diklat teknis dan fungsional serta pengembangan kompetensi aparatur.
- Dengan Fungsi :
- a. perumusan kebijakan pengembangan kompetensi;
 - b. penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
 - c. pengoordinasian dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
 - d. pelaksanaan perencanaan kebutuhan diklat penjenjangan dan

sertifikasi;

- e. pelaksanaan fasilitasi pelaksanaan diklat teknis fungsional;
- f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- g. pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Badan.

5.1) Sub Bidang Diklat Penjenjangan dan Sertifikasi mempunyai tugas :

- a. menyusun daftar kebutuhan diklat penjenjangan dan inventarisasi data calon peserta;
- b. mengusulkan peserta diklat penjenjangan dan peserta sertifikasi sesuai bidang keahlian;
- c. mengoordinasikan kerjasama pelaksanaan diklat;
- d. melaksanakan fasilitasi diklat tingkat dasar, pengawas, administrator dan pimpinan tinggi;
- e. mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan diklat; dan
- f. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.

5.2) Sub Bidang Diklat Teknis Fungsional mempunyai tugas :

- a. menyusun daftar kebutuhan diklat teknis fungsional;
- b. menginventaris data calon peserta diklat teknis fungsional;
- c. mengusulkan peserta diklat teknis fungsional;
- d. mengoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan diklat;
- e. mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan diklat; dan
- f. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.

5.3) Sub Bidang Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas :

- a. melaksanakan fasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi;
- b. memverifikasi berkas usulan kompetensi teknis, manajerial, sosial kultural, dan kompetensi pemerintahan;
- c. membuat konsep pelaksanaan seleksi jabatan;
- d. memproses usulan peningkatan kualifikasi pendidikan melalui tugas belajar dan ijin belajar;
- e. mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan pengembangan kompetensi; dan
- f. melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Kepala Bidang.

6) Unit Pelaksana Teknis Daerah

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang sarana pendidikan dan pelatihan dan pelayanan masyarakat.

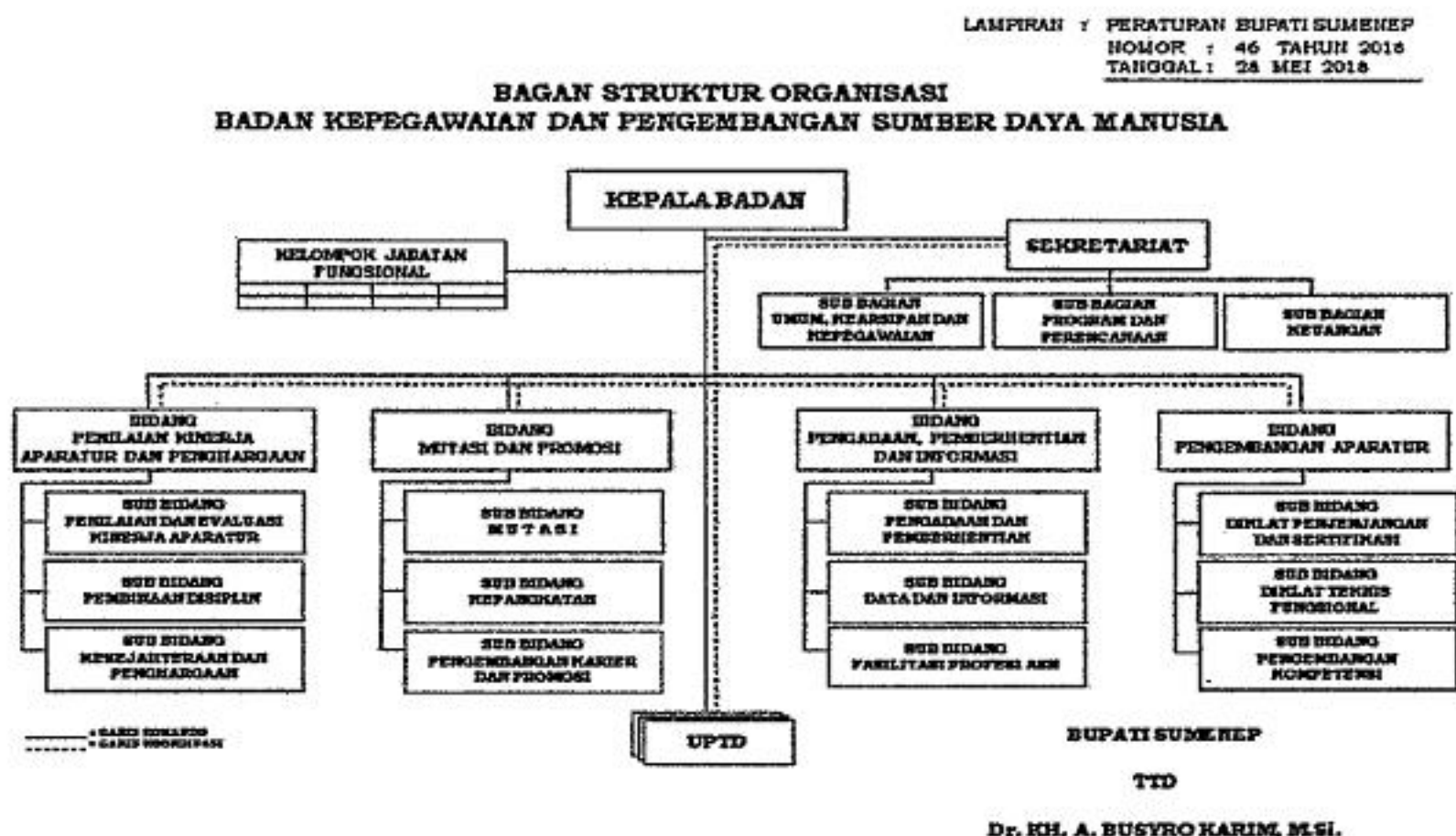
7) Kelompok Jabatan Fungsional

Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

Untuk lebih jelasnya bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Bupati Sumenep Nomor 46 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Gambar 1.1

Bagan Struktur Organisasi BKPSDM



C. Jasa Pelayanan BKPSDM

Pelayanan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep merupakan pelayanan publik dalam bentuk administratif dibidang kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Adapun jenis-jenis pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yaitu :

Pelayanan Administrasi Kepegawaian

➤ Layanan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

- ✓ Pemberkasan usul penetapan NIP CPNS
- ✓ Penyusunan Kebutuhan ASN
- ✓ Usulan Karis Karsu
- ✓ Usulan Karpeg
- ✓ Kartu Peserta Taspen (KPT)
- ✓ Usulan Satya Lencana Karya Satya
- ✓ Penetapan Hukuman Disiplin
- ✓ Penetapan Pemberhentian Sementara PNS
- ✓ Penetapan pengaktifan kembali sebagai PNS
- ✓ Penetapan SK Pengangkatan CPNS
- ✓ Pengajuan Cuti PNS
- ✓ Pengajuan Pemeriksaan Kesehatan PNS
- ✓ Pengajuan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin
- ✓ Penyampaian (LHKPN)
- ✓ Penyampaian Laporan Pajak-Pajak Pribadi (LP2P)
- ✓ Penyampaian SK Pengangkatan CPNS
- ✓ Permohonan Ijin Perceraian

➤ Layanan Bidang Mutasi dan Promosi

- ✓ Kenaikan Pangkat
- ✓ Mutasi Antar Daerah
- ✓ Pelantikan Dalam Jabatan Struktural
- ✓ Pengambilan Sumpah PNS
- ✓ Pengangkatan CPNS menjadi PNS
- ✓ Peninjauan Masa Kerja
- ✓ Proses Administrasi Pensiun

-
- ✓ Seleksi Pengisian JPT Pratama
 - **Layanan Bidang Pengembangan Aparatur**
 - ✓ Diklat Prajabatan
 - ✓ Diklatpim II
 - ✓ Diklatpim III
 - ✓ Diklatpim IV
 - ✓ Diklat Teknis dan Fungsional
 - ✓ Ijin Belajar
 - ✓ Tugas Belajar
 - **Layanan Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi**
 - ✓ Informasi Data Statistik dan Biodata Pegawai
 - ✓ Penyajian Tata Naskah Pegawai
 - ✓ Penyajian Peraturan Perundang-undangan bidang kepegawaian
 - ✓ Informasi Kepegawaian berupa Brosur, Leaflet Kepegawaian
 - ✓ Data Dan Informasi secara elektronik melalui Aplikasi SIAP/SAPK/Internet
 - ✓ Informasi Kepegawaian melalui konsultasi kebijakan operasional di bidang kepegawaian.

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

D. Perkembangan Keadaan PNS Kabupaten Sumenep

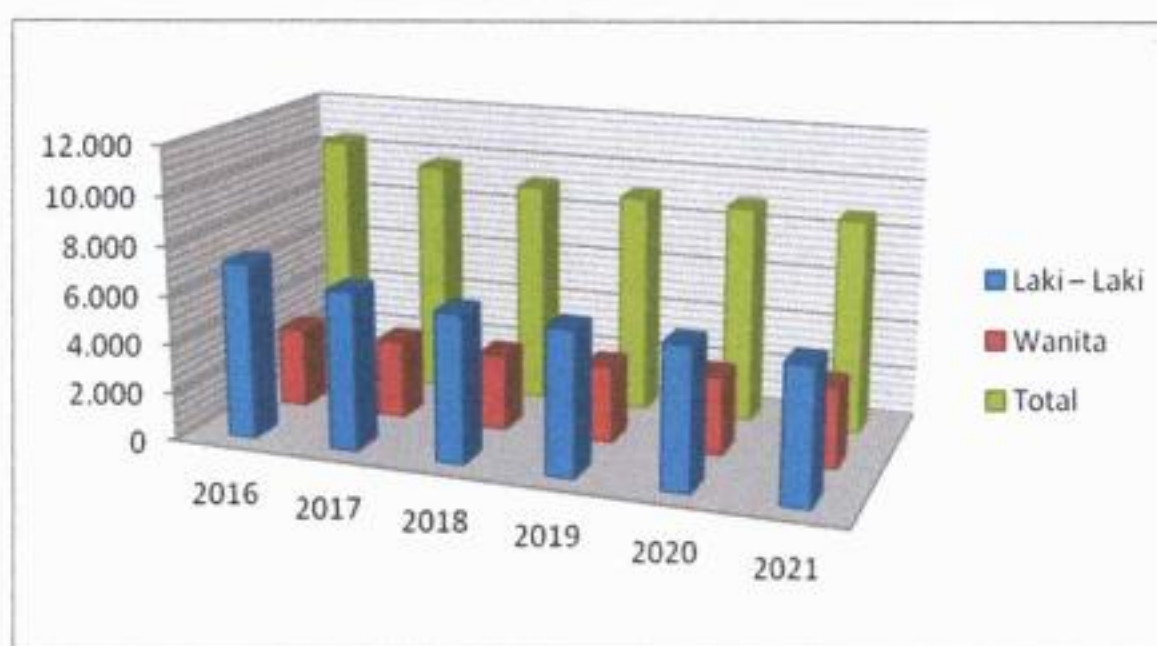
Perkembangan Keadaan PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep Berdasarkan jenis kelamin, usia, golongan kepangkatan, tingkat pendidikan dan eselon Tahun 2016 s/d 2021 sebagai berikut :

➤ Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Laki – Laki	7.190	6.452	6.049	5.876	5.746	5.477
Wanita	3.263	3.203	3.092	3.123	3.191	3.269
Total	10.453	9.655	9.141	8.999	8.937	8.746

Sumber: Bidang PPI BKPSDM Kab. Sumenep Per 31 Des 2021

Grafik 1.1
Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep
Berdasarkan Jenis Kelamin

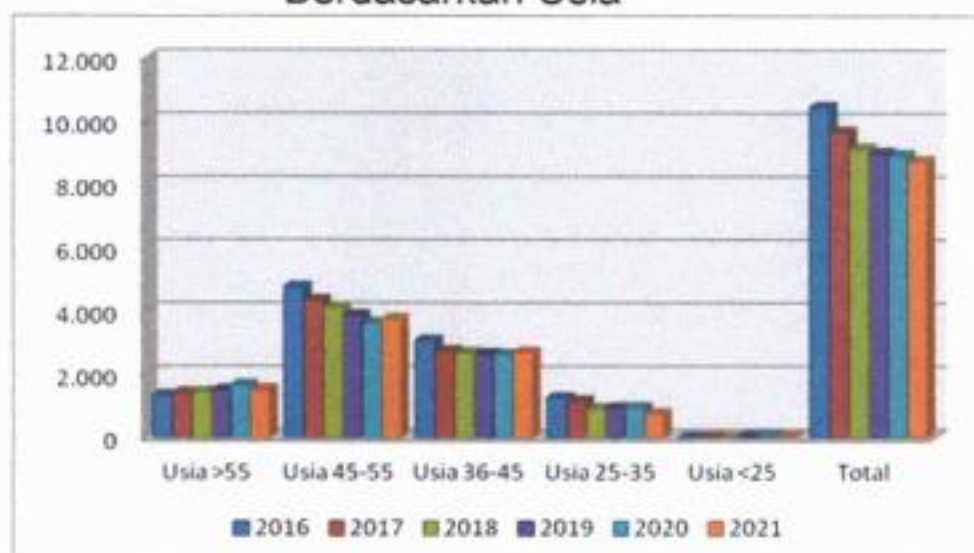


Pada Grafik 1.1 Pertumbuhan PNS wanita mengalami Penurunan sejak tahun 2017 sampai dengan 2020 pada tahun 2021 PNS wanita mengalami kenaikan sebanyak 3.269 orang atau meningkat sebanyak 6 orang dibandingkan dengan kondisi awal tahun 2016 sebanyak 3.263. dan PNS laki-laki mengalami Penurunan sejak tahun 2017 sampai dengan 2021. terjadi penurunan sebanyak 1.713 orang dibandingkan dengan kondisi awal tahun 2016 sebanyak 7.190.

➤ PNS Kabupaten Sumenep Berdasarkan Usia

Usia	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Usia >55	1.340	1.416	1.438	1.505	1.662	1.524
Usia 45-55	4.774	4.342	4.099	3.864	3.631	3.747
Usia 36-45	3.076	2.739	2.685	2.652	2.637	2.696
Usia 25-35	1.258	1.156	918	937	949	755
Usia <25	5	2	1	41	58	24
Total	10.453	9.655	9.141	8.999	8.937	8.746

Grafik 1.2
Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep
Berdasarkan Usia

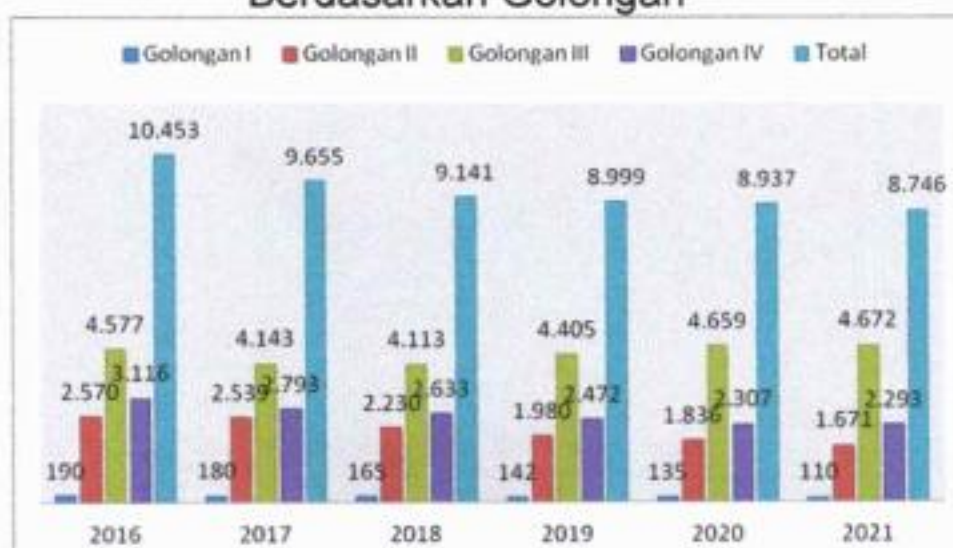


Kelompok usia 45 – 55 tahun masih mendominasi jumlah PNS berdasarkan usia, disusul dengan kelompok usia 36 – 45 tahun. Dari gambar di atas, dapat disimpulkan mayoritas PNS dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep berusia di atas 45 tahun. Dengan adanya perbedaan usia yang jauh tersebut, menjadi tantangan bagi PNS generasi muda untuk dapat melakukan terobosan dalam pelayanan publik kepada masyarakat dengan jumlah PNS yang terbatas. Birokrasi harus siap melakukan regenerasi agar roda pemerintahan dapat berjalan dengan optimal.

➤ PNS Kabupaten Sumenep Berdasarkan Golongan

Golongan	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Golongan I	190	180	165	142	135	110
Golongan II	2.570	2.539	2.230	1.980	1.836	1.671
Golongan III	4.577	4.143	4.113	4.405	4.659	4.672
Golongan IV	3.116	2.793	2.633	2.472	2.307	2.293
Total	10.453	9.655	9.141	8.999	8.937	8.746

Grafik 1.3
Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep
Berdasarkan Golongan

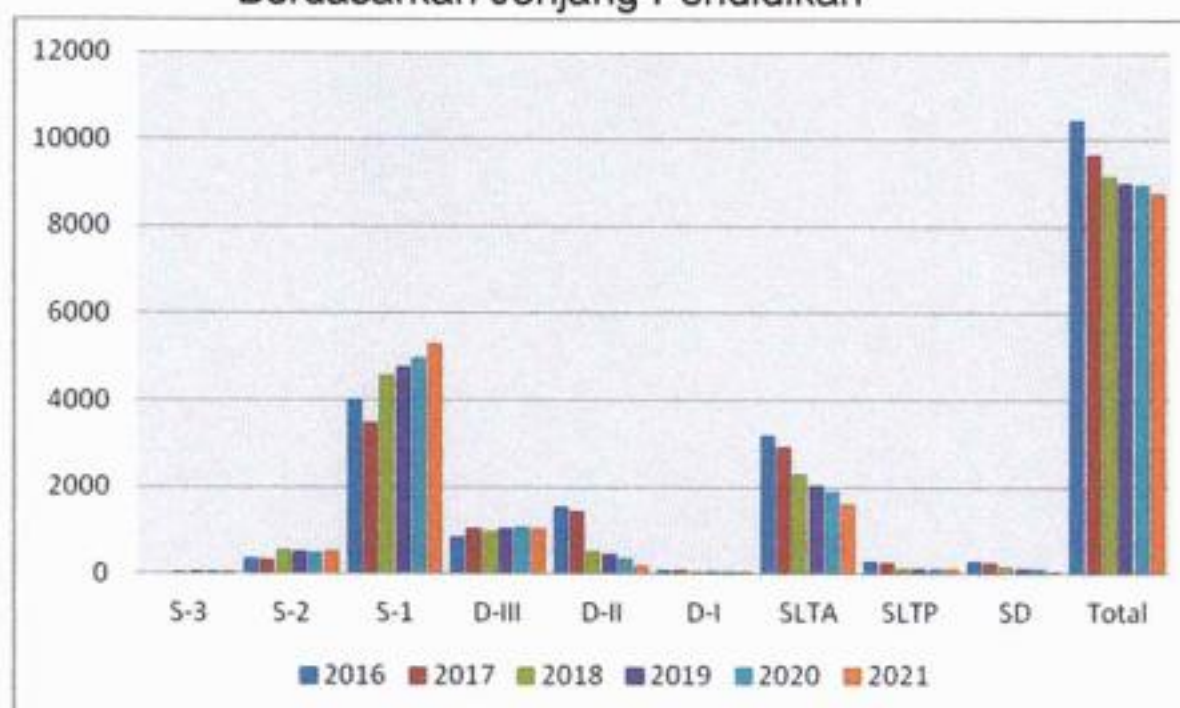


Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Golongan III merupakan Golongan terbanyak kesatu, Golongan IV terbanyak kedua, Golongan II ketiga dan Golongan I keempat dari rentang tahun 2016 sampai dengan 2021.

➤ PNS Kabupaten Sumenep Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	2016	2017	2018	2019	2020	2021
S-3	-	-	1	2	2	4
S-2	342	295	527	497	476	488
S-1	4.008	3.481	4.553	4768	4.947	5.272
D-III	818	1.020	966	1025	1.050	1.027
D-II	1.521	1.411	505	440	352	187
D-I	59	59	30	21	25	14
SLTA	3.161	2.903	2.285	2022	1887	1.590
SLTP	275	242	121	102	91	108
SD	269	244	153	122	107	56
Total	10.453	9.655	9.141	8.999	8.937	8.746

Grafik 1.4
Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep
Berdasarkan Jenjang Pendidikan

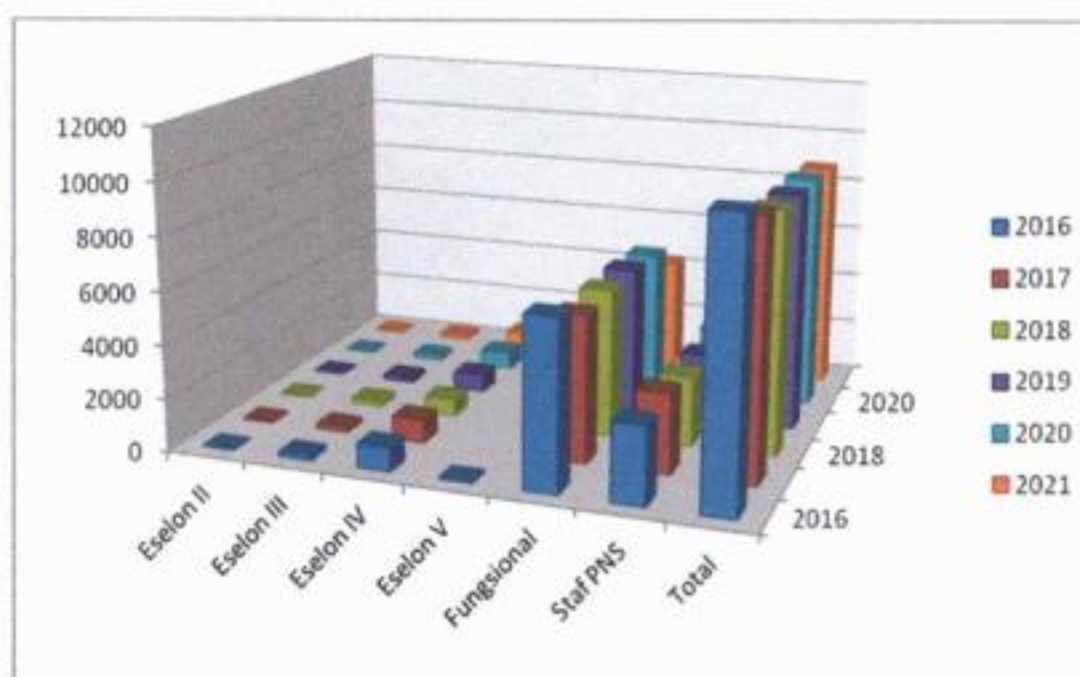


Jenjang pendidikan Sarjana merupakan tingkat pendidikan yang mendominasi Pegawai Negeri Sipil seperti grafik 2.4 di atas. dapat terlihat detail pendidikan lulusan Strata-1 mendominasi jumlah Pendidikan terbanyak. Lulusan SMA atau sederajat menjadi tingkat pendidikan kedua tertinggi, disusul dengan lulusan Diploma III, Strata-2, Diploma II, SLTP, SD, Diploma I dan Strata-3 Hal ini dipengaruhi juga dengan adanya penerimaan CPNS dari lulusan pendidikan Strata-1.

➤ PNS Kabupaten Sumenep Berdasarkan Eselon

Eselon	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Eselon II	35	35	33	32	28	27
Eselon III	188	192	203	202	194	170
Eselon IV	921	889	659	683	669	604
Eselon V	39	-	-	-	-	-
Fungsional	6.348	5.524	5.597	5.579	5.387	4.288
Staf PNS	2.922	3.015	2.649	2.503	2.659	3.657
Total	10.453	9.655	9.141	8.999	8.937	8.746

Grafik 1.5
Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep
Berdasarkan Eselon



E. DASAR HUKUM

Peraturan perundangan yang menjadi dasar dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) adalah :

- 1) Ketetapan MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
- 2) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih, Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
- 3) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- 4) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Daerah.
- 5) Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

- 6) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah.
- 7) Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- 8) Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 46 Tahun 2018 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.
- 9) Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021
- 10) Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 17 Tahun 2016 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Sumenep

F. SISTEMATIKA PENYUSUNAN

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep disusun dengan sistematika penyusunan sebagai berikut :

L K J I P

Ikhtisar Eksekutif

BAB I : Pendahuluan

BAB II : Perencanaan Kinerja

BAB III : Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi

-
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada)
 5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan
 6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya
 7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

B. Realisasi Anggaran

BAB IV : Penutup

A. Simpulan

B. Saran-Saran

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Bab II

Perencanaan Kinerja

Rencana Strategi

A. Visi dan Misi Kabupaten yang berkenaan dengan Tusi BKPSDM Kabupaten Sumenep

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Pemerintah Kabupaten Sumenep, serta untuk memantapkan proses pencapaian sasaran-sasaran strategis, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melakukan revisi atau perubahan Rencana Strategis (RENSTRA) dan menetapkan Visi Pemerintah Kabupaten Sumenep sebagai Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yaitu sebagai berikut :

Visi : “Sumenep Makin Sejahtera dengan Pemerintahan yang Mandiri, Agamis, Nasionalis, Transparan, Adil dan Profesional”

Sejalan dengan Visi tersebut di atas, maka Misi Pemerintah Kabupaten Sumenep adalah:

- 1) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, kesehatan dan pengentasan kemiskinan;
- 2) Mempercepat pembangunan infrastruktur wilayah kepulauan dan daratan yang didukung pengelolaan Sumber Daya Alam serta lingkungan yang berkelanjutan;
- 3) Meningkatkan kemandirian perekonomian pedesaan dan perkotaan dengan memberdayakan potensi ekonomi lokal yang unggul dan berdaya saing tinggi;
- 4) **Meningkatkan kultur dan tata kelola pemerintahan yang professional dan akuntabel;**
- 5) Meningkatkan tata kelola kehidupan masyarakat aman dan kondusif melalui partisipasi masyarakat serta stakeholder dalam proses pembangunan;

- 6) Meningkatkan nilai-nilai keagamaan dan budaya serta nasionalisme yang didukung kearifan lokal dalam kehidupan bermasyarakat;

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai organisasi perangkat daerah (OPD) yang bertugas membantu Bupati dalam bidang kepegawaian wajib ikut serta mewujudkan visi Kabupaten Sumenep melalui Misi yang ke-4 (empat), yaitu: **Meningkatkan kultur dan tata kelola pemerintahan yang professional dan akuntabel** dengan tujuan: "Mewujudkan kultur dan tata pemerintahan yang tertib dan akuntabel" dengan Sasaran *Terwujudnya disiplin tata kelola pemerintahan yang baik dan tersedianya aparatur yang memadai, kompeten, bersih dan akuntabel.*

B. Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kabupaten Sumenep

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisis strategis dengan tujuan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam rangka mendukung rencana strategis Pemerintah Kabupaten Sumenep dan agenda program kerja Sekretaris Daerah salah satunya percepatan reformasi Birokrasi dan peningkatan pelayanan publik sebagai berikut:

"Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian"

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan. Sasaran diusahakan dalam bentuk kuantitatif sehingga dapat diukur, adapun keterkaitan tujuan dengan sasaran dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dapat dirumuskan sebagai berikut :

4 Tujuan yaitu : **"Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian"**

Sasaran Stategis satu Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi dengan indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

1.1 Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi

- 1.2 Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.
- 1.3 Persentase Jml Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dgn SOTK
- 1.4 Persentase Akurasi Updating data kepegawaian

Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian Pemerintah Daerah dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

- 1.5 Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi / Analisis.

Sasaran dua adalah Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

- 2.1 Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara
- 2.2 Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai

Sasaran Strategis Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

- 2.3 Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN

Sasaran tiga adalah Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

- 3.1 Nilai SKM

Sasaran Strategis Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

- 3.2 Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah Yang disediakan

Berikut matrik hubungan tujuan, sasaran, dan indikator kinerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 2.1
Tujuan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

Tujuan		Sasaran	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	1. Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	1.1 Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi
			1.2 Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.
			1.3 Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK
			1.4 Persentase Akurasi Updating data kepegawaian
		Meingkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian Pemerintah Daerah	1.5 Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi/Analisis

		2. Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	2.1. Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara
			2.2. Persentase pelanggaran disiplin pegawai
		Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	2.3. Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN
		3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian Meingkatkan Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah	3.1. Nilai SKM
			3.2. Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah Yang disediakan

Berdasarkan matriks tersebut diatas, diketahui bahwa ada 10 (sepuluh) Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD dan Renstra, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel. 2.2
Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

No.	Indikator Kinerja	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
		Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	85	85	85	90	90	95	95
2.	Persentase Pemenuhan kebutuhan ASN sesuai dengan usulan formasi	n/a	n/a	n/a	50	75	75	75
3.	Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	87	89	91	93	94	95	95
4.	Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	80	80	80	80	80	80	80
5.	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi/Analisis	-	-	-	-	-	95	95
6.	Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	-	-	-	-	60	60	60
7.	Persentase Pelanggaran Disipilin Pegawai	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
8.	Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN	90	90	90	90	90	90	90
9.	Nilai SKM	76	78	80	83	86	87	87
10.	Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah Yang disediakan	100	100	100	100	100	100	100

C. Tujuan, sasaran, beserta indikator dan target tahun 2021

Tujuan, sasaran beserta indikator dan target tahun 2021 yang telah dilakukan Perjanjian Kinerja Tahun 2021 yang ditandatangani Kepala BKPSDM dan para pegawai ASN dilingkungan BKPSDM pada bulan Januari 2021 dan Perubahan Perjanjian Kinerja pada tanggal 26 November 2021 merupakan dokumen yang berisikan pernyataan komitmen pimpinan yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu 1 (satu) tahun tertentu dengan mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi dan segala sumber daya yang dimiliki serta dikelolanya. Perjanjian Kinerja ini disusun dengan mengacu pada rencana penyempurnaan RENSTRA 2016-2021.

Tabel. 2.3
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Tahun 2021
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	%	95
		Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.	%	75
		Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	%	95
		Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	%	80
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian Pemerintah Daerah	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi/Analisis	%	95
2	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	60
		Persentase pelanggaran disiplin pegawai	%	0,20
	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN	%	90
3	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Hasil SKM	Nilai	87
		Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah Yang disediakan	%	100

D. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen pimpinan yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta kinerja utama yang akan dicapai yang ditentukan dengan mempertimbangkan tema pembangunan dan sumber daya yang tersedia.

Adapun Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Tahun 2021

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
Nilai SKM			
1.2.	Meningkatnya kualitas pelayanan pemerintah Daerah	1.2.1. Nilai SKM Unit-unit layanan Publik	87
		1.2.2. E-Government	-

Pengukuran tingkat capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2021 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung dengan data-data yang terkait dengan sasaran strategis serta peraturan perundangan-undangan.

Sedangkan untuk memberikan penilaian tingkat capaian kinerja setiap sasaran, menggunakan pengukuran sebagai berikut :

Tabel 2.5
Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM

Skor	Rentang Capaian	Kategori Capaian
4	Lebih dari 100%	Sangat Baik
3	75% sampai 100%	Baik
2	55% sampai 75%	Cukup
1	Kurang dari 55%	Kurang

Bab III

Akuntabilitas Kinerja

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Dari tujuan dan sasaran strategis yang diperjanjian sebagaimana dimaksud pada huruf a di atas, dilakukan pengukuran realisasi dan capaian kinerja, baik Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Sasaran maupun Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Tujuan. Adapun realisasi kinerja dimaksud sebagai berikut :

Tabel 3.1
Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Sasaran Renstra 2021

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2021		
				TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	%	95,00	87,41	92,01%
		Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.	%	75,00	53,14	70,85%
		Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	%	95,00	90,16	94,91%
		Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	%	90	101,04	112,27%
		Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi/Analisis	%	95,00	29,40	30,35%
2	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	60	43,46	72,43%
		Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	%	0,20	0,10	200,00%
	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN	%	90	102,09	113,43%

Tabel 3.2
Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Tujuan Renstra 2021

NO.	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2021		
				TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
3	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	Nilai	87,00	90,37	103,87%

NO.	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2021		
				TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Meingkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah	Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah Yang disediakan	%	100	100	100%

B. PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN TAHUN SEBELUMNYA

Untuk memberikan informasi peningkatan realisasi kinerja 3 (tiga) tahun terakhir maka kami sajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3.4
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Renstra 3 (tiga) Tahun Terakhir

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	REALISASI		
				2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(8)	(9)	(10)
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	%	93,81	84,47	87,41
		Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.	%	44,72	96,13	53,14
		Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	%	97,94	93,30	90,16
		Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	%	97,68	99,31	101,04
	Meingkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian Pemerintah Daerah	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi/Analisis	%	-	-	29,40
2	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	64,08	49,80	43,46
		Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	%	0,26	0,16	0,10
	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN	%	93,05	97,73	102,09

Tabel 2.3.5
Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Renstra 5 (lima) Tahun Terakhir

NO.	TUJUAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	REALISASI		
				2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	Nilai	85,25	88,15	90,37
	Meingkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah	Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah Yang disediakan	%	100	100	100

Tabel 3.4
Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Renstra 3 (tiga) Tahun Terakhir

NO.	TUJUAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	REALISASI		
				2019	2020	2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	Nilai	85,25	88,15	90,37

C. PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN TARGET AKHIR RENSTRA

Capaian kinerja sampai dengan tahun 2021 dibandingkan dengan target kinerja yang harus dicapai pada tahun akhir Renstra, dapat diuraikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.5
Capaian Kinerja Tahun 2021 Terhadap Target Kinerja Sasaran Akhir Renstra

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN s/d TAHUN 2021	TARGET 2021	CAPAIAN AKHIR Renstra s/d TAHUN 2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	%	87,41	95,00	92,01
		Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.	%	53,14	75,00	70,85
		Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	%	90,16	95,00	94,91
		Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	%	101,04	80,00	126,30
	Meingkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian Pemerintah Daerah	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi/Analisis	%	-	95,00	-
2	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	43,46	60,00	72,43
		Persentase pelanggaran disiplin pegawai	%	0,10	0,20	200,00
	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN	%	102,09	90,00	113,43

Tabel 3.6
Capaian Kinerja Terhadap Target Kinerja Tujuan Akhir Renstra

NO.	TUJUAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN s/d TAHUN 2021	TARGET AKHIR RENSTRA 2021	CAPAIAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	Nilai	90,37	87,00	103,87

D. ANALISIS KEBERHASILAN/KEGAGALAN ATAU PENINGKATAN/PENURUNAN KINERJA SERTA ALTERNATIVE SOLUSI YANG TELAH DILAKUKAN

1. Tujuan 1 Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian

a. Keberhasilan kinerja tujuan 1 ditunjang oleh keberhasilan kinerja sasaran diantaranya :

a.1 Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian dengan indikator Nilai SKM dari target 87,00 terialisasi 90,37 atau tercapai 103,87 Keberhasilan kinerja sasaran tersebut ditunjang dengan :

- Adanya perbaikan sarana dan prasarana layanan kepegawaian sehingga para pengguna layanan terasa nyaman dalam melakukan pelayanan di kantor BKPSDM Kabupaten Sumenep.
- Adanya peran serta semua aparatur sipil negara dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam pencapaian target kinerja tersebut.

a.1.1 Dalam rangka meningkatkan keberhasilan sasaran selanjutnya, upaya-upaya yang telah / akan kami dilakukan :

- Pengembangan Sistem Manajemen Pelayanan Pangkat dari offline ditingkatkan menjadi berbasis online, sehingga pemohon tidak perlu datang ke BPKSDM.

b.1 Sasaran Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi dengan indikator Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi dari target 95,00% terialisasi 87,41% atau tercapai 92,01% Tidak tercapainya target kinerja tersebut diatas dikarenakan adanya pengalihan jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional. Berdasarkan Permenpan RB

No. 17 Tahun 2021, tentang penyetaraan jabatan administrasi kedalam jabatan fungsional.

b.1.1 Dalam rangka meningkatkan keberhasilan sasaran selanjutnya, upaya-upaya yang telah / akan kami dilakukan :

- Penataan dan Pendistribusian SDM aparatur yang disesuaikan formasi kebutuhan dan kompetensi yang telah ditetapkan melalui hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja

c.1 Sasaran Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dengan indikator Indeks Profesionalisme ASN dari target 60% teralisasi 43,46% atau tercapai 72,43% Keberhasilan kinerja sasaran tersebut ditunjang dengan :

- Peraturan Bupati Sumenep Nomor 31 Tahun 2017 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep .
- Peraturan Bupati Sumenep Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil.

c.1.1 Dalam rangka meningkatkan keberhasilan sasaran selanjutnya, upaya-upaya yang telah / akan kami dilakukan :

- Peningkatan disiplin, interitas, komitmen dan kinerja pegawai ASN melalui penegakan peraturan disiplin dan kode etik
- Terbangunnya *merit system* sebagai penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

E. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Untuk mengukur tingkat efisiensi sumber daya pada tahun 2021, dapat dilakukan dengan melakukan Analisis Efisiensi atas realisasi kinerja Sasaran Renstra sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.7
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran Atas Realisasi
Kinerja Sasaran Renstra

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Kinerja			Kinerja			Tingkat Efisiensi
				Target	Realisasi	Capaian	Alokasi(Rp)	Realisasi(Rp)	Penyerapan Anggaran	
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi	%	95,00	87,41	92,01	158.461.290	110.530.873	69,75	22,26
		Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	%	75,00	53,14	70,85	865.693.130	775.208.414	89,55	-18,69
		Persentase Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	%	95,00	90,16	94,91	72.979.380	71.516.500	98,00	-3,09
		Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	%	90,00	101,04	112,27	176.578.000	175.912.561	99,62	12,64
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian Pemerintah Daerah	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi / Analisis	%	95,00	29,4	30,95	240.815.260	141.393.355	58,71	-27,77
2	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	Nilai	60	43,46	72,43	295.136.188	270.427.099	91,63	-19,19
		Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	%	0,20	0,10	200,00	12.415.590	11.824.100	95,24	104,76
	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN	%	90	102,09	113,43	2.588.662.100	2.434.802.486	94,06	19,38
3	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Masyarakat Masyarakat BKPSDM Kabupaten Sumenep	%	87,00	90,37	103,87	6.318.900	6.309.540	99,85	4,02
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah	Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah Yang disediakan	%	100	100	100,00	9.813.960.006	8.734.624.478	89,00	11,00
Jumlah							14.231.019.844	12.732.549.406		

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

Tingkat capaian kinerja tujuan/sasaran dipengaruhi oleh beberapa faktor baik berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap tercapainya target kinerja. Penyebab keberhasilan / kegagalan kinerja tujuan / sasaran dikelompokkan menjadi dua yaitu yang disebabkan oleh program / kegiatan. Secara rinci penyebab keberhasilan / kegagalan kinerja Tujuan / Sasaran dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.8
Realisasi Kinerja Tahun 2021

NO.	TUJUAN / SASARAN / PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET	REALIASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	95	87,41	92,01
		Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	95	90,16	94,91
1.1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi / analisis jabatan	95	29,40	30,95
1.1.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah ASN sesuai kebutuhan dan Formasi	8.656	8.746	101
	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Kebutuhan Formasi ASN (CPNS dan PPPK)	2	2	100
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Pelaksanaan Kegiatan	3	3	100
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Proses Pemberhentian dan Pemberian Pensiun	350	628	179
	Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Pengembangan Bakat Seni Mental dan Rohani	40	40	100
	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Tersedianya Sistem Informasi Kepegawaian	90	90	100
	Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Tercapainya Penyediaan Data dan Updating Data Kepegawaian	90	90	100
1.1.2	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Mutasi dan Promosi ASN yang terproses	4.640	2.237	48,21
	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah ASN dalam Penataan, Pengelolaan, Penempatan, Pengangkatan dan Mutasi	2.000	1.161	58,05
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK kenaikan pangkat yang terealisasi dan tepat waktu	2.600	1.053	40,50
	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Penempatan ASN sesuai dengan Kompetensi	40	23	57,50
1.1.3	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Peserta Lulus Diklat Pengembangan Kompetensi	120	234	195
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah peserta yang mengikuti Diklat Teknis Fungsional	20	87	435

	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang melakukan ijin belajar dan tugas belajar	100	147	147
1.1.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang dievaluasi Kinerjanya	8.656	7.200	83,18
	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tercapainya Penilaian Kinerja dan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	8.656	8.656	100
	Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Peningkatan Nilai Indeks Profesionalitas ASN	60	43,30	72,17
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Pemberian TPP dan Kesejahteraan PNS Selesainya Karpeg/Taspen ASN Selesainya usulan Ijin Cuti ASN	12 50 600	16 531 242	133
	Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Pemberian Satyalancana Karya Satya	150	350	
	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Terealisasinya pengisian dan pelaporan LP2P	4.000	4271	107
	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Terselesaikan penanganan kasus pelanggaran disiplin	30	9	30
	Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Selesainya Karis/Karsu ASN	100	181	181
		Selesainya Proses Cerai dan Karis/Karsu ASN	30	13	43
	Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN	Terealisasinya pelaporan LHKPN	39	39	100
2	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	60	49,8	83,00
2.1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase Pengembangan Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara	90	102,09	113,43
2.1.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah data analisa kebutuhan pengembangan Kompetensi ASN di Kab. Sumenep	1	1	100
	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 data analisa kebutuhan pengembangan Kompetensi ASN diseluruh OPD	60	74	81,08
2.1.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai dan Manajemen Talent	72	82	113,89
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional	Prosentase Pejabat Administrator dan Pengawas yang mengikuti kegiatan Manajemen Talent	72	82	113,89

	Pembinaan, Penguordinasian, 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	Terinventarisasinya evaluasi pengembangan kompetensi ASN di tiap OPD	1	1	100
3.	Meningkanya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	87,00	90,37	103,87
3.1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah yang disediakan	100	100	100
3.1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan yang dilaporkan	7	7	100
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah dokumen perencanaan yang disusun	7	7	100
3.1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah laporan keuangan Akhir Tahun yang disusun tepat waktu dan akuntabel	1	1	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN	66	66	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Laporan keuangan yang disusun	100	100	100
3.1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Pelayanan Administrasi Perkantoran	6	6	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen listrik yang diadakan untuk 2 lokasi (BKPSDM dan SKD)	17	17	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah kebutuhan bahan kebersihan dan jasa kebersihan kantor	75	75	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Alat Tulis Kantor Jumlah tersedianya makanan dan minuman	113	113	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Barang cetakan dan penggandaan untuk 2 lokasi (BKPSDM dan SKD)	1	1	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan dan peraturan perundang undangan	12	12	100
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Kegiatan Rapat Koordinasi dan Konsultasi ke luar Daerah	113	113	100
3.1.4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Peralatan Kantor yang dibeli	82	82	100

	Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan Kantor	82	82	100
3.1.5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Jasa Penunjang Pelayanan Kantor	3	3	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Surat	10.000	10.029	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah waktu penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik untuk 2 lokasi (BKPSDM dan SKD)	12	12	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah tenaga kerja non PNS	25	25	100
3.1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Kendaraan dinas/Operasional dan gedung bangunan yang dipelihara	15	15	100
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara	13	13	100
	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Terpeliharanya Gedung Kantor	1.200	1.200	100

Analisis Keberhasilan/Kegagalan Kinerja Sasaran dipengaruhi oleh :

2. Tujuan 1 : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian

a) Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian sebesar 103,87% dengan indikator Nilai SKM terealisasi 90,37 atas target 87,00 Keberhasilan sasaran tersebut ditunjang dengan keberhasilan program diantaranya :

i) Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dengan indikator Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah yang disediakan terealisasi 100% atas target 100% Keberhasilan Program tersebut ditunjang dengan keberhasilan kegiatan diantaranya :

- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator Jumlah dokumen perencanaan yang dilaporkan teralisasi sebanyak 7 dokumen dari target 7 dokumen.

Yang terdiri dari :

- Dokumen LKPJ
- Dokumen LPPD

-
- Dokumen LkjIP
 - Dokumen Renstra
 - Dokumen Perjanjian Kinerja
 - Dokumen Pakta Integritas
 - Dokumen Renja
- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan indikator Jumlah laporan keuangan Akhir Tahun yang disusun tepat waktu dan akuntabel teralisasi 1 dokumen dari target 1 dokumen. Yang terdiri dari :
 - Dokumen Laporan Keuangan
 - Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan indikator Jumlah Pelayanan Administrasi Perkantoran teralisasi sebanyak 6 sub kegiatan dari target 6 sub kegiatan. Yang terdiri dari :
 - Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
 - Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
 - Penyediaan Bahan Logistik Kantor
 - Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
 - Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
 - Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan indikator Jumlah Peralatan Kantor yang dibeli teralisasi sebanyak 82 unit dari target 82 unit. Yang terdiri dari :
 - 80 Unit Laptop
 - 2 Unit Scanner
 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan indikator Jumlah Jasa Penunjang Pelayanan Kantor teralisasi 3 sub kegiatan dari target 3 sub kegiatan. Yang terdiri dari :
 - Penyediaan Jasa Surat Menyurat
 - Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
 - Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
 - Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan indikator Jumlah Kendaraan dinas/Operasional dan

gedung bangunan yang dipelihara teralisasi sebanyak 15 unit dari target 15 unit. Yang terdiri dari :

- Jumlah Mobil sebanyak 5 unit
- Jumlah Sepeda motor sebanyak 10 unit

b) Sasaran Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi sebesar 92,01% dengan indikator Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi terealisasi 87,41% atas target 95,00% sasaran tersebut ditunjang dengan program :

ii) Program Kepegawaian Daerah

Program tersebut ditunjang dengan kegiatan diantaranya :

- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan indikator Jumlah ASN sesuai kebutuhan dan Formasi teralisasi sebanyak 8.746 orang dari target 8.656 orang.
- Mutasi dan Promosi ASN dengan indikator Jumlah Mutasi dan Promosi ASN yang terproses teralisasi sebanyak 3.913 orang dari target 4.640 orang.
- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan indikator Jumlah ASN yang dievaluasi Kinerjanya terealisasi sebanyak 7.200 orang dari target 8.656 orang.
- Pengembangan Kompetensi ASN dengan indikator Jumlah Peserta Lulus Diklat Pengembangan Kompetensi terealisasi sebanyak 234 orang dari target 120 orang.

iii) Program Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator Persentase Pengembangan Kualitas SDM Aparatur Sipil Negara terealisasi 102,09% atas target 90% Keberhasilan Program tersebut ditunjang dengan keberhasilan kegiatan diantaranya :

- Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan indikator Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai dan Manajemen Talent teralisasi sebanyak 390 orang dari target 387 orang.
- Pengembangan Kompetensi Teknis dengan indikator Jumlah data analisa kebutuhan pengembangan Kompetensi ASN diseluruh OPD teralisasi sebanyak 74 OPD dari target 60 OPD.

G. REALISASI ANGGARAN

Akuntabilitas keuangan merupakan suatu bentuk pertanggung jawaban pengelolaan keuangan yang digunakan membiayai kegiatan-kegiatan untuk mewujudkan suatu sasaran yang telah ditetapkan. Kegiatan-kegiatan yang dimaksudkan adalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh seluruh bagian di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Secara ringkas Laporan Perhitungan APBD tahun 2021 dapat dilihat seperti pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 3.9
Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Tahun Anggaran 2021

No	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian
1	2	3	4	5
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2.016.206.928	1.694.203.159	84,03
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.042.271.130	951.120.975	91,25
	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	48.400.360	48.274.176	99,74
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	670.467.720	589.442.128	87,92
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	98.828.390	89.557.850	90,62
	Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	47.996.660	47.934.260	99,87
	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	89.943.500	89.774.861	99,81
	Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	86.634.500	86.137.700	99,43
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	472.255.930	323.440.728	68,49
	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	158.461.290	110.530.873	69,75
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	72.979.380	71.516.500	98,00
	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	240.815.260	141.393.355	58,71
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	194.128.090	137.390.257	70,77
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	155.658.280	100.237.401	64,40

	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	38.469.810	37.152.856	96,58
	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	307.551.778	282.251.199	91,77
	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	41.353.304	39.590.274	95,74
	Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	63.825.200	62.220.185	97,49
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	29.630.672	27.797.160	93,81
	Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	57.755.878	47.157.540	81,65
	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	12.415.590	11.824.100	95,24
	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	71.681.478	64.904.980	90,55
	Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	22.941.012	20.915.920	91,17
	Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN	7.948.644	7.841.040	98,65
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.394.534.010	2.297.412.229	95,94
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	52.879.680	38.078.386	72,01
	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	52.879.680	38.078.386	72,01
	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2.341.654.330	2.259.333.843	96,48
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional	253.460.220	303.461.511	119,73

	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2.043.412.630	1.918.864.793	93,90
	Pembinaan, Penguordinasian, 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	44.781.480	37.007.539	82,64
3	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	9.820.278.906	8.740.934.018	89,01
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	6.318.900	6.309.540	99,85
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	6.318.900	6.309.540	99,85
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.741.478.660	6.732.347.679	86,96
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	7.730.567.900	6.721.470.519	86,95
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	10.910.760	10.877.160	99,69
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	389.605.348	375.685.880	96,43
	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	55.396.268	53.944.200	97,38
	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	102.046.920	100.335.420	98,32
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	124.179.160	120.171.800	96,77
	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	30.225.000	30.183.400	99,86
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	19.968.000	13.374.000	66,98
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	57.790.000	57.677.060	99,80

Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	623.264.320	623.203.960	99,99
Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	623.264.320	623.203.960	99,99
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	688.953.902	647.914.721	94,04
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	17.813.640	16.840.120	94,53
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	252.065.408	218.903.113	86,84
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	419.074.854	412.171.488	98,35
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	370.657.776	355.472.238	95,90
Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	107.912.640	93.254.238	86,42
Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	262.745.136	262.218.000	99,80

Masukan (input) dari kegiatan – kegiatan yang telah tertuang di dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021 yaitu berupa dana yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sebesar Rp. 14.231.019.844,- (*empat belas milyar dua ratus tiga puluh satu juta sembilan belas ribu delapan ratus empat puluh empat rupiah*) teralisasi Rp. 12.732.549.406,- (*dua belas milyar tujuh ratus tiga puluh dua juta lima ratus empat puluh sembilan ribu empat ratus enam rupiah*). atau sebesar 89,47%.

Bab IV

PENUTUP

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah atau LKjIP merupakan pertanggung jawaban untuk mengatur dan mengendalikan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan guna tercapainya visi dan misi yang telah ditetapkan.

Sebagai pengelola manajemen kepegawaian daerah, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep senantiasa mengarahkan program dan kegiatan yang dilaksanakan untuk dapat mengikuti perubahan isu strategis pada lingkungan manajemen kepegawaian daerah.

Laporan LKjIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021 ini disusun, sebagai salah satu bentuk pertanggung jawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan dimaksud, meliputi program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan dibidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian dan kegiatan lainnya diwujudkan kedalam indikator kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2021 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada tahun anggaran 2021. Berbagai capaian sasaran strategis tersebut tercermin dalam capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Penetapan Kinerja tahun anggaran 2021.

A. Simpulan

A. Simpulan

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun anggaran 2021 dapat diuraikan, sebagai berikut :

1. Pada Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah Yang disediakan tahun 2021 target 100% dan teralisasi 100% atau capaian kinerjanya **100%** atau pada katagori **(Baik)**.
2. Pada Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi pada tahun 2021 target 95,00% dan teralisasi 87,41% atau capaian kinerjanya **92,01%** atau pada katagori **(Baik)**. yang terdiri dari Jumlah Pejabat Struktural yang sesuai kompetensi ditetapkan target 834 Orang dan teralisasi 729 Orang.
3. Pada Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan ditetapkan target 75% dan teralisasi 53,14% atau capaian kinerjanya **70,85%** atau pada katagori **(Baik)**. yang terdiri dari satu indikator kinerja diantaranya Jumlah Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan ditetapkan target 2.183 Formasi dan teralisasi 1.160 Formasi.
4. Pada Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) pada tahun 2021 target 95,00% dan teralisasi 90,16% atau capaian kinerjanya **94,91%** atau pada katagori **(Baik)**. yang terdiri dari Jumlah Jabatan Terisi sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) ditetapkan 925 Orang dan teralisasi 834 Orang.
5. Pada Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi / analisis jabatan pada tahun 2021 target 95,00% dan teralisasi 29,40% atau capaian kinerjanya **30,94%** atau pada katagori **(Kurang)**. yang terdiri dari Jumlah Aparatur Sipil Negara yang sesuai kompetensi ditetapkan target 8.746 Orang dan teralisasi 2.571 Orang. Tidak tercapainya target kinerja dikarenakan adanya Penyederhanaan Birokrasi dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep, ditahun mendatang akan dilaksanakan pengisian Jabatan sesuai dengan hasil Penyederhanaan Birokrasi yang telah selesai.
6. Pada Indek Profesionalisme ASN pada tahun 2021 target 60% dan teralisasi 43,46% atau capaian kinerjanya **72,43%** atau pada katagori **(Baik)**.

7. Pada Persentase Jumlah pelanggaran disiplin ASN pada tahun 2021 target 0,20% dan teralisasi 0,10% atau capaian kinerjanya diatas **200%** atau pada katagori **(Sangat Baik)**. Hal ini menunjukkan penurunan pelanggaran disiplin pada tahun 2021 khususnya bagi seluruh Aparatur Sipil Negera dilingkungan Kabupaten Sumenep, dengan diberlakukannya aplikasi Smart ID Card (SIC) seluruh ASN dilingkungan kabupaten sumenep dapat melakukan Presensi Biometrik secara online melalui HP android. Sehingga tingkat kedisiplanan ASN dilingkungan Kabupaten Sumenep semakin meningkat.
8. Pada Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN pada tahun 2021 target 90% dan teralisasi 102,09% atau capaian kinerjanya **113,44%** atau pada katagori **(Sangat Baik)** Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Nasional TK II, Administrator, Pegawai dan Manajemen Talent ditetapkan target 382 Orang dan teralisasi 390 orang.

B. Saran-Saran

1. Pada sasaran Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai tolak ukur kinerja Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi, Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan dan Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK dan Persentase Akurasi Updating data kepegawaian.
2. Pada sasaran Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai tolak ukur kinerja Indeks Profesionalisme ASN, Persentase ASN dengan Nilai SKP yang Baik dan Persentase Jumlah pelanggaran disiplin ASN.
3. Pada sasaran meningkatnya Meningkatnya kualitas pelaksanaan RB kabupaten Sumenep bidang penataan Sistem Manajemen SDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai tolak ukur kinerja Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM dan Persentase Peserta Lulus Diklat.

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2021 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

LAMPIRAN

PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP**

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

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

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

selanjutnya disebut pihak pertama

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

Jabatan : Bupati Sumenep

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Sumenep, **25** Maret 2021

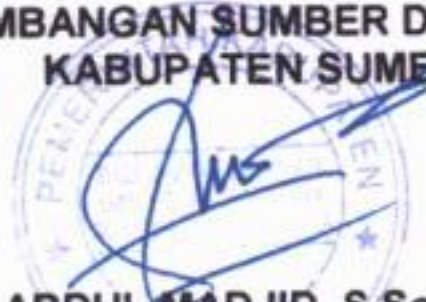
Pihak Kedua,


BUPATI SUMENEP

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

Pihak Pertama,

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


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

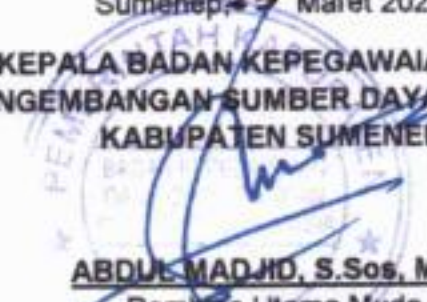
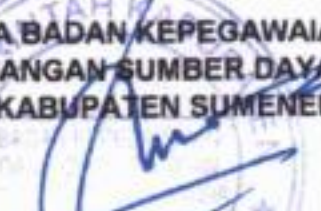
LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	
(1)	(2)	(3)	(4)	
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	87	IKU
2	Meningkatnya kualitas pelaksanaan RB kabupaten Sumenep bidang penataan Sistem Manajemen SDM	Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM	80	IKU
3	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan RB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Indeks RB	BB	
	a. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah	Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah yang disediakan	100%	IKU
4	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	95%	IKU
		Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan	75%	IKU
		Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	95%	IKU
	a. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepegawaian Pemerintah Daerah	Persentase Penempatan ASN yang Sesuai Dengan Kompetensi/Analisis	95%	IKU
5	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	60	IKU
		Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,20	IKU
	a. Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN	90%	IKU

NO.	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp. 9.880.403.042	Sumber Dana APBD TH 2021
	1.1 Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 6.318.900	Sumber Dana APBD TH 2021
	1.2 Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp. 7.941.478.660	Sumber Dana APBD TH 2021
	1.3 Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp. 396.864.188	Sumber Dana APBD TH 2021
	1.4 Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 612.738.760	Sumber Dana APBD TH 2021
	1.5 Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan	Rp. 628.731.094	Sumber Dana APBD TH 2021
	1.6 Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp. 294.271.440	Sumber Dana APBD TH 2021
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp. 1.822.078.838	Sumber Dana APBD TH 2021
	2.1 Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp. 1.042.271.130	Sumber Dana APBD TH 2021
	2.2 Mutasi dan Promosi ASN	Rp. 472.255.930	Sumber Dana APBD TH 2021
	2.3 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp. 307.551.778	Sumber Dana APBD TH 2021
3	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp. 194.128.090	Sumber Dana APBD TH 2021
	3.1 Pengembangan Kompetensi ASN	Rp. 38.469.810	Sumber Dana APBD TH 2021
	3.2 Pengembangan Kompetensi ASN 2	Rp. 155.658.280	Sumber Dana APBD TH 2021
4	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 801.503.030	Sumber Dana APBD TH 2021
	4.1. Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp. 52.879.680	Sumber Dana APBD TH 2021
	4.2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp. 748.623.350	Sumber Dana APBD TH 2021
Jumlah Anggaran Belanja Langsung		Rp. 12.698.113.000	Sumber Dana APBD TH 2021


BUPATI SUMENEP

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

Sumenep, 25 Maret 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

PERUBAHAN KEDUA PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN KEDUA
TAHUN 2021
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP**

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

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

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

selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

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

Jabatan : Bupati Sumenep

selaku atasan PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

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

Sumenep, **26** November 2021

PIHAK KEDUA,

BUPATI SUMENEP



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

PIHAK PERTAMA,

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



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

Pembina Utama Muda

NIP. 19661108 198809 1 001

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN KEDUA
TAHUN 2021**

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP

NO.	SASARAN STRATEGIS/PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET	
(1)	(2)	(3)	(4)	
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Masyarakat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	87	IKU
1.1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah	Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah Yang disediakan	100	IKU
2	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Sesuai dengan kebutuhan Kompetensi	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	95%	IKU
		Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan	75%	IKU
		Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	95%	IKU
2.1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Kepegawaian Pemerintah Daerah	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi/Analisis	95%	IKU
3	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	60	IKU
		Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,20	IKU
3.1	Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN	90%	IKU

NO.	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	ANGGARAN SETELAH PERUBAHAN (Rp)	KETERANGAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 9.880.403.042	Rp 9.820.278.906	P-1
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp 6.318.900	Rp 6.318.900	K-1
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 7.941.478.660	Rp 7.741.478.660	K-1
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 396.864.188	Rp 389.605.348	K-2
1.4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 612.738.760	Rp 623.264.320	K-2
1.5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Rp 628.731.094	Rp 688.953.902	K-2
1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	Rp 294.271.440	Rp 370.657.776	K-2
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 801.503.030	Rp 2.394.534.010	P-2
2.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp 52.879.680	Rp 52.879.680	K-1
2.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp 748.623.350	Rp 2.341.654.330	K-1
3	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.016.206.928	Rp 2.016.206.928	P-3
3.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Rp 1.042.271.130	Rp 1.042.271.130	K-1
3.2	Mutasi dan Promosi ASN	Rp 472.255.930	Rp 472.255.930	K-1
3.3	Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 194.128.090	Rp 194.128.090	K-2
3.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 307.551.778	Rp 307.551.778	K-2
JUMLAH		Rp 12.698.113.000	Rp 14.231.019.844	


BUPATI SUMENEP

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

Sumenep, 26 November 2021

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

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