

Laporan Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah

TAHUN 2022



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 2022**, 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 2022 serta upaya perbaikan kinerja tahun 2023. 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, 13 Januari 2023

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



ABDUL MADJID, S.Sos, M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP. 19661108 198809 1 001



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 2022**, 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 2022 serta upaya perbaikan kinerja tahun 2023. 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, 13 Januari 2023

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



ABDUL MADJID, S.Sos, M.Si.

Pemimpin 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 urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah kabupaten pada unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia serta tugas pembantuan dengan mengikuti Visi RPJMD Kabupaten Sumenep yaitu **“Sumenep Unggul, Mandiri dan Sejahtera”**. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep adalah laporan capaian kinerja (performance result) sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan Tahun 2022. Sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategik (Renstra) Tahun 2021-2026, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melaksanakan 11 (sebelas) kegiatan dan 37 (tiga puluh tujuh) sub kegiatan dari 3 (tiga) program .

Tabel Ikhtisar-1
Capaian Indikator Kinerja Utama Daerah
Kabupaten Sumenep (IKU Bupati) Tahun 2022

No	Indikator Kinerja Utama Daerah	Satuan	Target	Realisasi	Interpretasi Capaian IKU
1	2	3	4	5	6
1	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks	62.00	44.43	Tidak tercapainya target nilai Indeks Profesionalisme ASN karena belum dilakukan Updating data dari Pengelolaan Kompetensi Kinerja ASN pada SAPK BKN.

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.	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	62	44,43	Tidak tercapainya target nilai Indeks Profesionalisme ASN karena belum dilakukan Updating data Pengelolaan Kompetensi Kinerja ASN pada SAPK BKN.
2.	Indeks Penilaian Sistem Merit	(Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek).	Nilai	45,00	65,63	Nilai Indeks Sistem Merit yang terus meningkat menunjukkan Pengelolaan Manajemen Kepegawaian di Kab. Sumenep sudah Baik.
3.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (BKPSDM)	(Nilai Akuntabilitas Kinerja merupakan hasil akhir dari penjumlahan nilai tertimbang dari seluruh komponen).	Nilai	89,85	86,61	Predikat Nilai SAKIP memuaskan menunjukkan capaian kinerja BKPSDM semakin baik
4.	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	%	91,00	113,44	Nilai Capaian Kinerja Perangkat Daerah yang terus meningkat menunjukkan capaian kinerja BKPSDM semakin baik

Berdasarkan uraian capaian kinerja BKPSDM tahun 2022 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	iv
Daftar Lampiran	v
Daftar Tabel.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Stuktur Organisasi	3
C. Jasa Pelayanan BKPSDM	8
D. Perkembangan Keadaan PNS Kabupaten Sumenep	10
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 2022	25
D. Perjanjian Kinerja.....	25
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	27
A. Capaian Kinerja Organisasi.....	27
B. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Tahun Sebelumnya.....	28
C. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Target Akhir Renstra....	29
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	31
G. Realisasi Anggaran	36
BAB IV PENUTUP	40
A. Simpulan.....	41
B. Saran-Saran	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Perjanjian Kinerja Tahun 2022
	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022
	Perjanjian Kinerja Perubahan Kedua Tahun 2022

DAFTAR TABEL

NO	TABEL	URAIAN	HAL.
1	Gambar 1.1	Bagan Struktur Organisasi BKPSDM	8
2	Grafik 1.1	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Jenis Kelamin	11
3	Grafik 1.2	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Usia	12
4	Grafik 1.3	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Golongan	14
5	Grafik 1.4	Komposisi Pegawai Negeri Sipil Kab. Sumenep Berdasarkan Jenjang Pendidikan	15
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	24
8	Tabel 2.2	Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	24
9	Tabel 2.3	Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep	25
10	Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Tahun 2022	26
11	Tabel 2.5	Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM	26
12	Tabel 3.1	Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Sasaran Renstra 2022	27
13	Tabel 3.2	Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Tujuan Renstra 2022	27
14	Tabel 3.3	Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Renstra 3 (tiga) Tahun Terakhir	28
15	Tabel 3.4	Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Renstra 3 (tiga) Tahun Terakhir	28
16	Tabel 3.5	Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Renstra 5 (lima) Tahun Terakhir	28
17	Tabel 3.6	Capaian Kinerja Tahun 2022 Terhadap Target Kinerja Sasaran Akhir Renstra	29
18	Tabel 3.7	Capaian Kinerja Terhadap Target Kinerja Tujuan Akhir Renstra	29
19	Tabel 3.7	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran Atas Realisasi Kinerja Sasaran Renstra	31
20	Tabel 3.8	Realisasi Kinerja Tahun 2022	31
	Tabel 3.9	Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Tahun Anggaran 2022	36

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 2021 – 2026, yang disusun berdasarkan Visi dan Misi pasangan Bupati dan Wakil Bupati terpilih.

Karena berfungsi sebagai penjabaran RPJMD Kabupaten Sumenep 2021-2026, 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 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep;

-
4. 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.

Keempat Peraturan 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, tanggungjawab 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 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 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 :

- 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.

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. 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, pelaporaan dan anggaran serta koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- b. pelayanan administrasi umum, surat menyurat, kearsipan, ketatalaksanaan serta pembinaan dan administrasi kepegawaian ;
- c. pengelolaan administrasi keuangan;
- d. pengelolaan aset, rumah tangga dan perlengkapan;
- e. pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Organisasi dan Tata laksana; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

- 1.1) Sub Bagian Program dan Perencanaan, mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran;
- b. menyiapkan bahan analisis dan evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan program dan anggaran;
- c. menyiapkan bahan penataan kelembagaan, ketatalaksanaan dan penyusunan regulasi program kegiatan;
- d. menyiapkan bahan Penyusunan Laporan Kinerja Program; dan

- e. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

1.2) Sub Bagian Keuangan, mempunyai tugas :

- a. menghimpun dan menyiapkan bahan penyusunan rencana pelaksanaan anggaran;
- b. melakukan verifikasi dan penatausahaan keuangan;
- c. melaksanakan tugas kebendaharaan;
- d. menJrusun 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 kineja aparatur;
- d. pelaksanaan bimbingan teknis dan fasilitasi pelaksanaan penilaian kinerja, pembinaan disiplin dan pemberian penghargaan;
- e. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan penilaian kineja, 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 kebutuhan 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.

- (1) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b angka 3, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f dan Pasal 3 ayat (1) huruf g, terdiri atas sejumlah tenaga fungsional yang terbagi dalam Kelompok Jabatan Fungsional sesuai dengan bidang keahliannya/ ketrampilannya.
- (2) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh sub koordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan pimpinan tinggi pratama.
- (3) Subkoordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaksanakan tugas membantu Pejabat Administrator dalam penrusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta

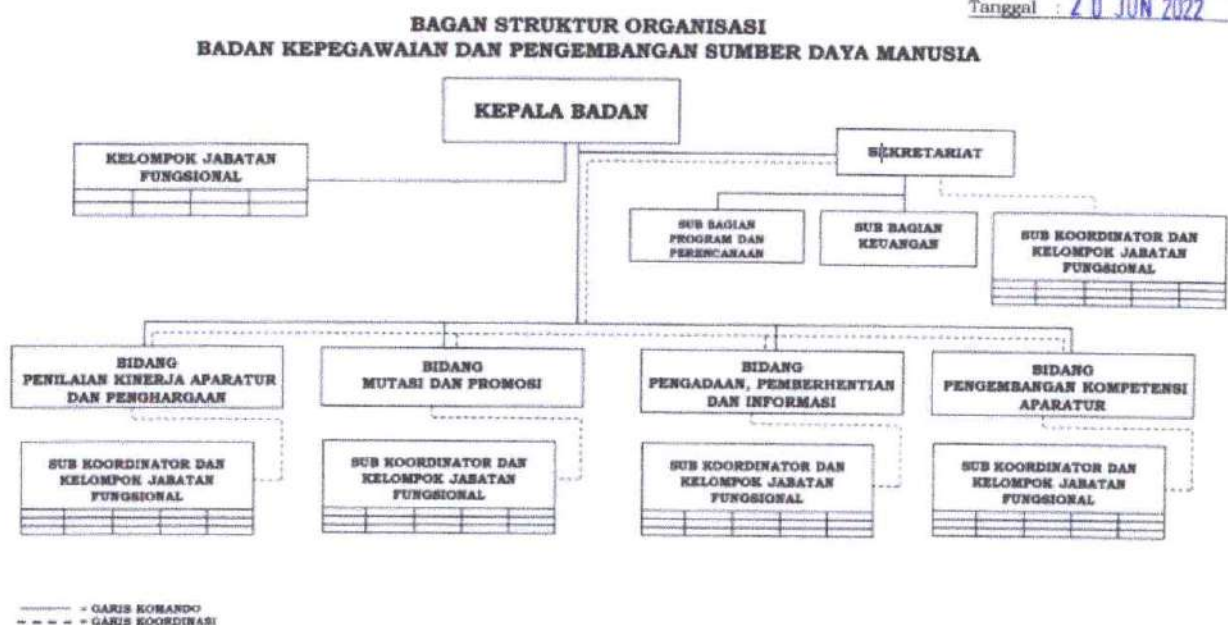
pelaporan pada satu kelompok substansi pada masing-masing pengelompokan uraian fungsi.

- (4) Subkoordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan oleh pimpinan tinggi pratama.
- (5) Ketentuan mengenai pembagian tugas subkoordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan oleh Bupati.

Untuk lebih jelasnya bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Bupati Sumenep Nomor 41 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Gambar 1.1

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



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 Kompetensi Aparatur**

- ✓ Pelatihan Dasar (LATSAR)
- ✓ Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA)
- ✓ Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk.II (PKN)

-
- ✓ Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)
 - ✓ 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 2017 s/d 2022 sebagai berikut :

➤ **ASN Kabupaten Sumenep Menurut Jenis Kelamin**

Sumberdaya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penentu keberhasilan terwujudnya tujuan organisasi. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sumenep pada akhir tahun **2017** sebanyak 9.655 yang terdiri dari laki-laki sebanyak 6.452 dan Wanita sebanyak 3.203, tahun **2018** sebanyak 9.141 yang terdiri dari laki-laki sebanyak 6.049 dan Wanita sebanyak 3.092

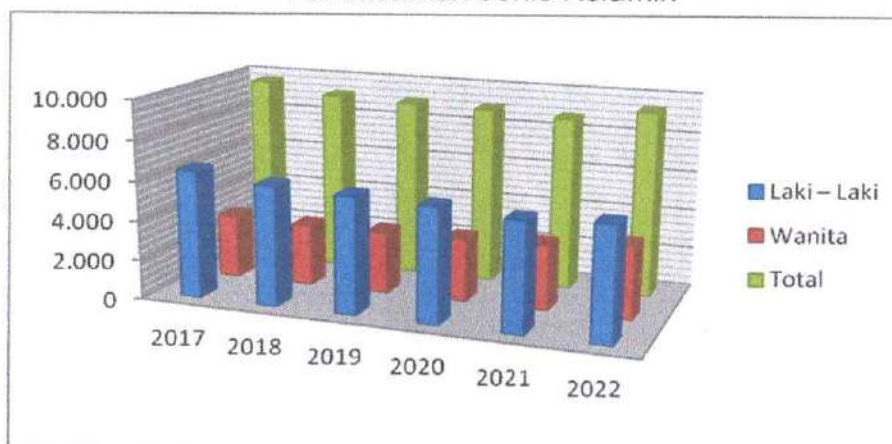
pada tahun **2019** menjadi 8.999 yang terdiri dari laki-laki sebanyak 5.876 dan Wanita sebanyak 3.123 Sedangkan pada tahun **2020** sebanyak 8.937 yang terdiri dari laki-laki sebanyak 5.746 dan Wanita sebanyak 3.191. tahun **2021** sebanyak 8.746 yang terdiri dari laki-laki sebanyak 5.477 dan Wanita sebanyak 3.269 dan pada tahun **2022** sebanyak 9.342 yang terdiri dari laki-laki sebanyak 5.697 dan Wanita sebanyak 3.645 jika dibandingkan pada tahun 2021 terjadi penambahan jumlah ASN wanita sebanyak 376 orang dan penambahan jumlah ASN laki-laki sebanyak 220 orang. Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Aparatur Sipil Negara Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Laki – Laki	6.452	6.049	5.876	5.746	5.477	5.697
Wanita	3.203	3.092	3.123	3.191	3.269	3.645
Total	9.655	9.141	8.999	8.937	8.746	9.342

Sumber: Bidang PPI BKPSDM Kab. Sumenep Per 31 Des 2022

Grafik 1.1
Komposisi Aparatur Sipil Negara Kab. Sumenep
Berdasarkan Jenis Kelamin



Pada Garfik 2.1 Pertumbuhan ASN wanita mengalami Penurunan sejak tahun 2017 sampai dengan 2020 pada tahun 2021 dan 2022 ASN wanita mengalami kenaikan atau meningkat sebanyak 442 orang dibandingkan dengan kondisi awal tahun 2017 sebanyak 3.203. dan ASN laki-laki mengalami Penurunan sejak tahun 2017 sampai dengan 2022. terjadi penurunan sebanyak 755 orang dibandingkan dengan kondisi awal tahun 2017 sebanyak 6.452.

➤ ASN Kabupaten Sumenep Berdasarkan Usia

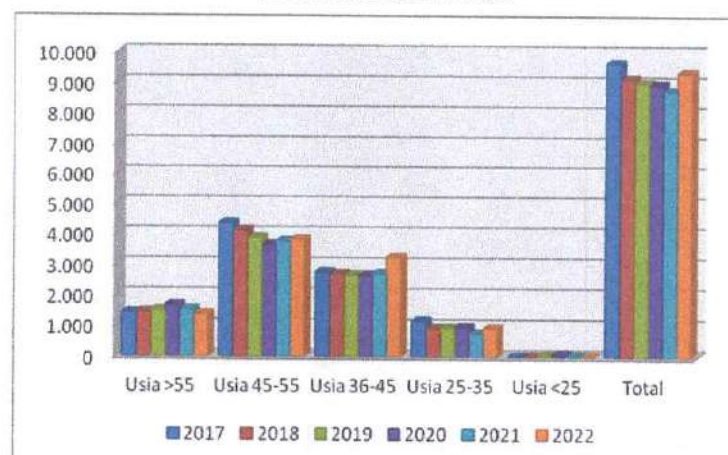
Pada tahun **2017** jumlah usia >55 sebanyak 1.416, usia 45-55 sebanyak 4.342, usia 36-45 sebanyak 2.739, usia 25-35 sebanyak 1.156 dan usia <25 sebanyak 2. Pada tahun **2018** jumlah usia >55 sebanyak 1.438, usia 45-55 sebanyak 4.099, usia 36-45 sebanyak 2.652, usia 25-35 sebanyak 918 dan usia <25 sebanyak 1. Pada tahun **2019** jumlah usia >55 sebanyak 1.505, usia 45-55 sebanyak 3.864, usia 36-45 sebanyak 2.652, usia 25-35 sebanyak 937 dan usia <25 sebanyak 41. Pada tahun **2020** jumlah usia >55 sebanyak 1.662, usia 45-55 sebanyak 3.631, usia 36-45 sebanyak 2.637, usia 25-35 sebanyak 949, dan usia <25 sebanyak 58. Pada tahun **2021** jumlah usia >55 sebanyak 1.524, usia 45-55 sebanyak 3.747, usia 36-44 sebanyak 2.696, usia 25-35 sebanyak 755, dan usia <25 sebanyak 24. Pada tahun **2022** jumlah usia >55 sebanyak 1.372, usia 45-55 sebanyak 3.802, usia 36-44 sebanyak 3.232, usia 25-35 sebanyak 922, dan usia <25 sebanyak 14. Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Usia

Usia	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Usia >55	1.416	1.438	1.505	1.662	1.524	1.372
Usia 45-55	4.342	4.099	3.864	3.631	3.747	3.802
Usia 36-45	2.739	2.685	2.652	2.637	2.696	3.232
Usia 25-35	1.156	918	937	949	755	922
Usia <25	2	1	41	58	24	14
Total	9.655	9.141	8.999	8.937	8.746	9.342

Sumber: Bidang PPI BKPSDM Kab. Sumenep Per 31 Des 2022

Grafik 1.2
Komposisi Aparatur Sipil Negara Kab. Sumenep Berdasarkan Usia



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

➤ **ASN Kabupaten Sumenep Berdasarkan Golongan**

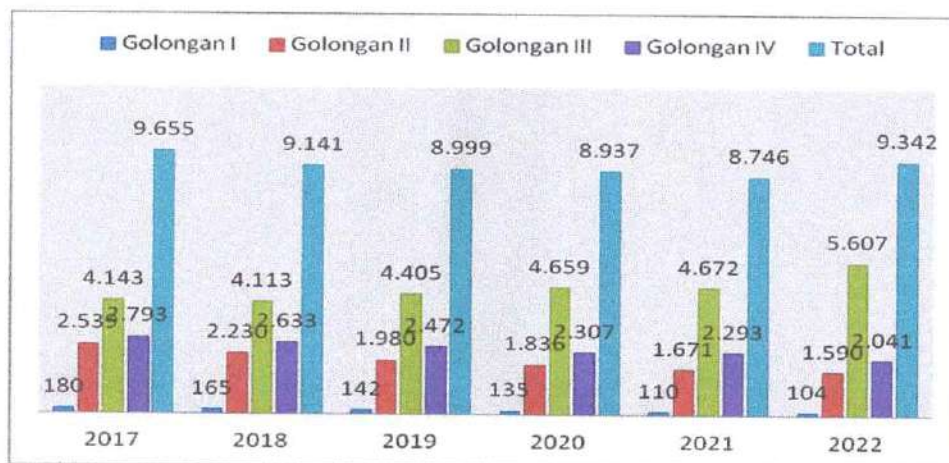
Pada tahun **2017** golongan I sebanyak 180 orang, golongan II sebanyak 2.539 orang, golongan III sebanyak 4.143 orang, golongan IV sebanyak 2.633 orang. Pada tahun **2018** golongan I sebanyak 165 orang, golongan II sebanyak 2.230 orang, golongan III sebanyak 4.113 orang, golongan IV sebanyak 2.633 orang. Pada tahun **2019** golongan I sebanyak 142 orang, golongan II sebanyak 1.980 orang, golongan III sebanyak 4.405 orang, golongan IV sebanyak 2.472 orang. Pada tahun **2020** golongan I sebanyak 135 orang, golongan II sebanyak 1.836 orang, golongan III sebanyak 4.659 orang, golongan IV sebanyak 2.307 orang. Pada tahun **2021** golongan I sebanyak 110 orang, golongan II sebanyak 1.671, golongan III sebanyak 4.672 orang, golongan IV sebanyak 2.293 orang. Pada tahun **2022** golongan I sebanyak 104 orang, golongan II sebanyak 1.590 golongan III sebanyak 5.607 orang, golongan IV sebanyak 2.041 orang Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Golongan

Golongan	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Golongan I	180	165	142	135	110	104
Golongan II	2.539	2.230	1.980	1.836	1.671	1.590
Golongan III	4.143	4.113	4.405	4.659	4.672	5.607
Golongan IV	2.793	2.633	2.472	2.307	2.293	2.041
Total	9.655	9.141	8.999	8.937	8.746	9.342

Sumber: Bidang PPI BKPSDM Kab. Sumenep Per 31 Des 2022

Grafik 1.3
Komposisi Aparatur Sipil Negara Kab.Sumenep
Berdasarkan Golongan



Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Golongan III merupakan Golongan terbanyak kesatu, Golongan IV terbayak kedua, Golongan II ketiga dan Golongan I keempat dari rentang tahun 2017 sampai dengan 2022.

➤ **ASN Kabupaten Sumenep Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Pada tahun **2017** pendidikan S-3 sebanyak 0 orang, pendidikan S-2 sebanyak 295 orang, pendidikan S-1 sebanyak 3.481 orang, Pendidikan D-III sebanyak 1.020 orang, Pendidikan D-II sebanyak 1.411 orang, Pendidikan D-I sebanyak 59 orang, Pendidikan SLTA sebanyak 2.903 orang, Pendidikan SLTP sebanyak 242 orang, dan Pendidikan SD sebanyak 244 orang.

Pada tahun **2018** pendidikan S-3 sebanyak 1 orang, pendidikan S-2 sebanyak 527 orang, pendidikan S-1 sebanyak 4.553 orang, Pendidikan D-III sebanyak 966 orang, Pendidikan D-II sebanyak 505 orang, Pendidikan D-I sebanyak 30 orang, Pendidikan SLTA sebanyak 2.285 orang, Pendidikan SLTP sebanyak 121 orang, dan Pendidikan SD sebanyak 153 orang.

Pada tahun **2019** pendidikan S-3 sebanyak 2 orang, pendidikan S-2 sebanyak 497 orang, pendidikan S-1 sebanyak 4.768 orang, Pendidikan D-III sebanyak 1.025 orang, Pendidikan D-II sebanyak 440 orang, Pendidikan D-I sebanyak 21 orang, Pendidikan SLTA sebanyak 2.022 orang, Pendidikan SLTP sebanyak 102 orang, dan Pendidikan SD sebanyak 122 orang.

Pada tahun **2020** pendidikan S-3 sebanyak 2 orang, pendidikan S-2 sebanyak 476 orang, pendidikan S-1 sebanyak 4.947 orang, Pendidikan D-III sebanyak 1.050 orang, Pendidikan D-II sebanyak 352 orang, Pendidikan D-I sebanyak

25 orang, Pendidikan SLTA sebanyak 1.887 orang, Pendidikan SLTP sebanyak 91 orang, dan Pendidikan SD sebanyak 107 orang.

Pada tahun **2021** pendidikan S-3 sebanyak 4 orang, pendidikan S-2 sebanyak 488 orang, pendidikan S-1 sebanyak 5.272 orang, Pendidikan D-III 1.027 sebanyak orang, Pendidikan D-II sebanyak 187 orang, Pendidikan D-I sebanyak 14 orang, Pendidikan SLTA sebanyak 1.590 orang, Pendidikan SLTP sebanyak 108 orang, dan Pendidikan SD sebanyak 56 orang.

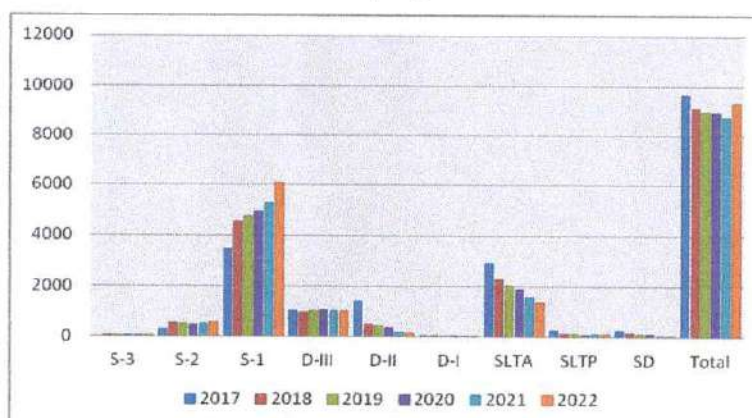
Pada tahun **2022** pendidikan S-3 sebanyak 5 orang, pendidikan S-2 sebanyak 561 orang, pendidikan S-1 sebanyak 6.082 orang, Pendidikan D-III sebanyak 1.017 orang, Pendidikan D-II sebanyak 134 orang, Pendidikan D-I sebanyak 12 orang, Pendidikan SLTA sebanyak 1.367 orang, Pendidikan SLTP sebanyak 105 orang, dan Pendidikan SD sebanyak 59 orang Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4
Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	2017	2018	2019	2020	2021	2022
S-3	-	1	2	2	4	5
S-2	295	527	497	476	488	561
S-1	3.481	4.553	4768	4.947	5.272	6.082
D-III	1.020	966	1025	1.050	1.027	1.017
D-II	1.411	505	440	352	187	134
D-I	59	30	21	25	14	12
SLTA	2.903	2.285	2022	1887	1.590	1.367
SLTP	242	121	102	91	108	105
SD	244	153	122	107	56	59
Total	9.655	9.141	8.999	8.937	8.746	9.342

Sumber: Bidang PPI BKPSDM Kab. Sumenep Per 31 Des 2022

Grafik 1.4
Komposisi Aparatur Sipil Negara Kab.Sumenep
Berdasarkan Jenjang Pendidikan



Jenjang pendidikan Sarjana merupakan tingkat pendidikan yang mendominasi Aparatur Sipil Negara 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 CASN dari lulusan pendidikan Strata-1.

➤ ASN Kabupaten Sumenep Berdasarkan Eselon

Pada tahun **2017** jumlah eselon II sebanyak 35 orang, eselon III sebanyak 192 orang, eselon IV sebanyak 889 orang, dan fungsional sebanyak 5.524 orang, Staf ASN sebanyak 3.015 orang. Pada tahun **2018** jumlah eselon II sebanyak 33 orang, eselon III sebanyak 203 orang, eselon IV sebanyak 659 orang, dan fungsional sebanyak 5.597 orang, Staf ASN sebanyak 2.649 orang. Pada tahun **2019** jumlah eselon II sebanyak 32 orang, eselon III sebanyak 202 orang, eselon IV sebanyak 683 orang, dan fungsional sebanyak 5.579 orang, Staf ASN sebanyak 2.503 orang.

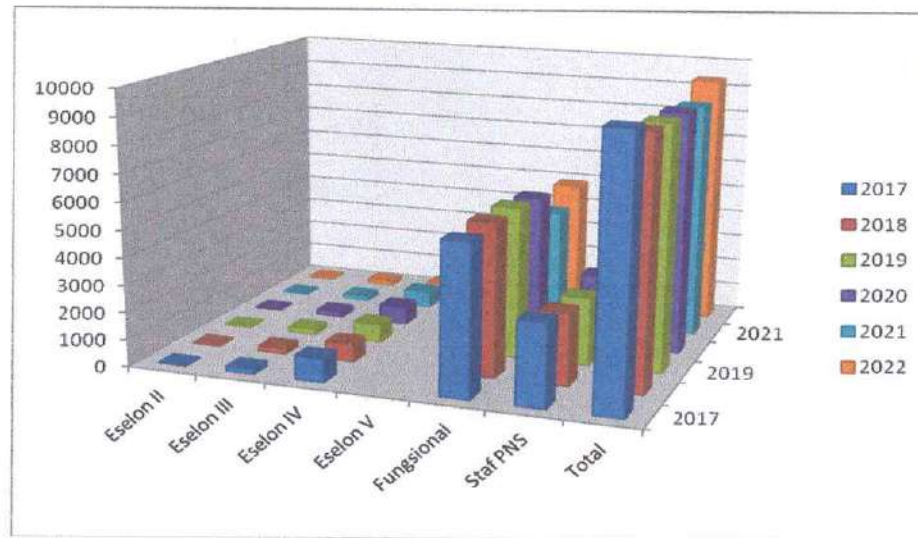
Pada tahun **2020** jumlah eselon II sebanyak 28 orang, eselon III sebanyak 194 orang, eselon IV sebanyak 669 orang dan fungsional sebanyak 5.387 orang, Staf ASN sebanyak 2.659 orang. Pada tahun **2021** jumlah eselon II sebanyak 27 orang, eselon III sebanyak 170 orang, eselon IV sebanyak 604 orang dan fungsional sebanyak 4.288 orang, Staf ASN sebanyak 3.657 orang. Pada tahun **2022** jumlah eselon II sebanyak 30 orang, eselon III sebanyak 162 orang, eselon IV sebanyak 277 orang dan fungsional sebanyak 4.861 orang, Staf ASN sebanyak 4.012 orang. Data selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.5
Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Eselon

Eselon	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Eselon II	35	33	32	28	27	30
Eselon III	192	203	202	194	170	162
Eselon IV	889	659	683	669	604	277
Eselon V	-	-	-	-	-	-
Fungsional	5.524	5.597	5.579	5.387	4.288	4.861
Staf ASN	3.015	2.649	2.503	2.659	3.657	4.012
Total	9.655	9.141	8.999	8.937	8.746	9.342

Sumber: Bidang PPI BKPSDM Kab. Sumenep Per 31 Des 2022

Grafik 1.5
Komposisi Aparatur Sipil Negara 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 3 Tahun 2022 tentang perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022 (Lembaran Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2022 Nomor 3);

- 9) Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 15 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumenep
- 10) Peraturan Bupati Sumenep Nomor 84 Tahun 2022 tentang penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022 (Berita Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2022 Nomor 84);
- 11) Peraturan Bupati Sumenep Nomor 41 Tahun 2022 tanggal 20 Juni 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep;

F. SISTEMATIKA PENYUSUNAN

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

L K 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 2021-2026 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 Unggul, Mandiri dan Sejahtera”

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

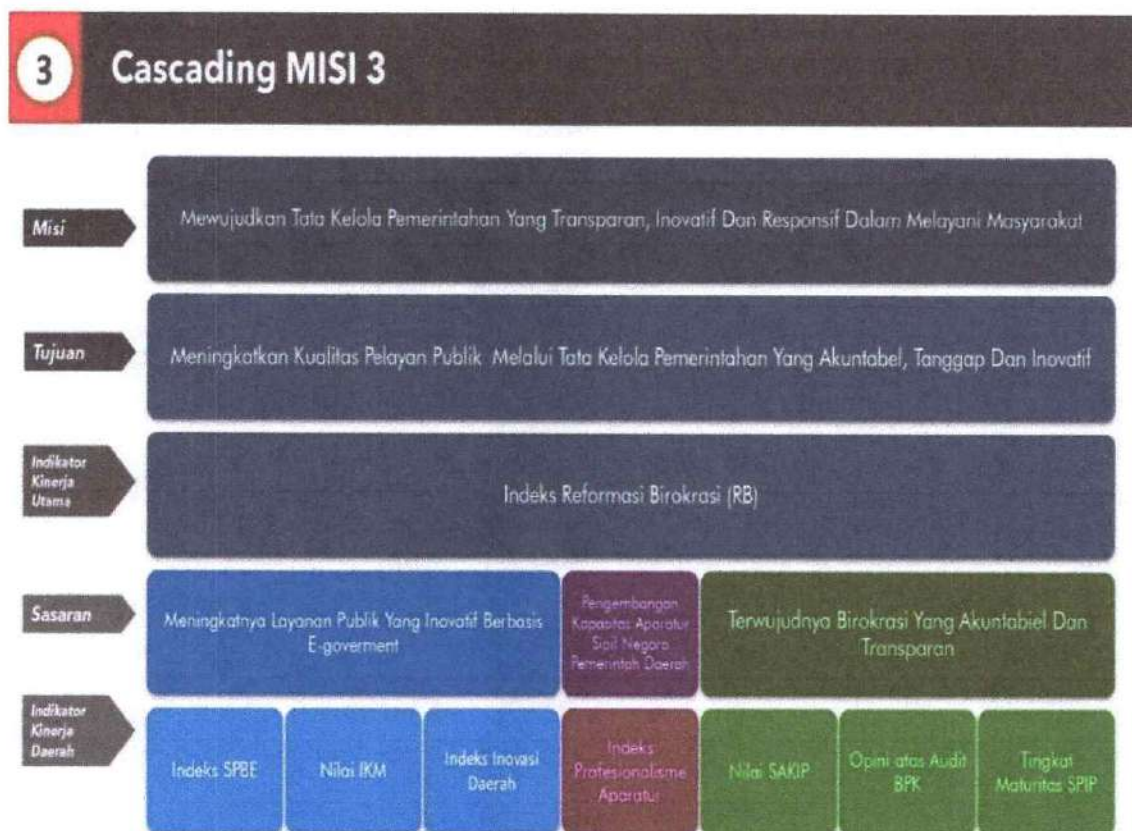
1. Membangun kualitas sumber daya manusia berdaya saing bidang Pendidikan, Kesehatan dan Ketenagakerjaan.
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penguatan ekonomi berbasis kawasan dari hulu ke hilir.
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, inovatif dan responsif dalam melayani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

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai perangkat daerah (PD) yang bertugas membantu Bupati dalam bidang kepegawaian wajib ikut serta mewujudkan visi Kabupaten Sumenep melalui Misi yang ke-3 (tiga), yaitu: “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan, inovatif dan responsif dalam melayani

masyarakat” dengan tujuan pembangunan ditetapkan sebagai berikut :
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Melalui Tata Kelola Pemerintahan Yang Akuntabel, Tanggap dan Inovatif, dengan sasaran :

1. Meningkatnya Layanan Publik Yang Inovatif Berbasis E-government;
2. Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah;
3. Terwujudnya Birokrasi Yang Akuntabel Dan Transparan.

Pemahaman mengenai kerangka kinerja pembangunan Misi 3 RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 yang menguraikan mulai dari Misi, Tujuan, Indikator Tujuan (IKU), Sasaran, dan Indikator Sasaran (IKD), dapat dengan mudah dipahami melalui desain *Logical Framework* yang disajikan sebagai berikut:



B. Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kabupaten Sumenep

Tujuan dan Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan yang akan dihadapi pada langkah sebelumnya dalam rangka mewujudkan visi dan Misi Kepala Daerah. Untuk periode 2021-2026 Badan Kepegawaian Daerah dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menetapkan Tujuan sebagai berikut :

Tujuan 1 :

**“Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara
Pemerintah Daerah”.**

Melalui tujuan ini Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melakukan upaya-upaya untuk menciptakan aparatur sipil negara pemerintah daerah yang profesional. Pencapaian tujuan pertama ini akan diukur dengan indikator kinerja **“Indeks Profesionalitas ASN”** yang merupakan gambaran profesionalitas seluruh aparatur sipil negara di Kabupaten Sumenep.

Tujuan 2 :

“Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah”.

Tujuan yang kedua ini diarahkan untuk pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ke dalam atau internal, agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai salah satu perangkat daerah juga dapat mendukung pencapaian tujuan Pemerintah Kabupaten Sumenep yaitu mewujudkan kualitas pelayanan publik melalui tata kelola pemerintahan yang akuntabel, tanggap dan inovatif.

Pencapaian tujuan kedua ini akan diukur melalui indikator kinerja **“Nilai SAKIP Perangkat Daerah”** yang merupakan cerminan pencapaian dari Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Sasaran sebagai berikut :

Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang diinginkan dapat dicapai secara nyata oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome*) dari satu atau beberapa program.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menjabarkan 2 (dua) tujuan kedalam 2 (dua) sasaran strategis. Sasaran Strategis tersebut kemudian dilengkapi dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Keterkaitan antara Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep digambarkan dalam gambar dibawah ini.



Sasaran strategis yang telah ditetapkan kemudian dikelompokkan menjadi 3 (tiga) perspektif yakni *stake holder perspective*, *internal proces perspective*, dan *Innovation perspective* berdasarkan perspektif yang diadaptasi dari metode *Balanced scorecard*. Berikut ini Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep akan digambarkan dalam peta strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, yang menunjukkan bagaimana sasaran-sasaran strategis saling terkait untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang ditetapkan, selaras dengan rencana

pembangunan daerah, program prioritas, dan dapat terukur dengan jelas menggunakan indikator kinerja yang tepat. Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang ingin dicapai dalam tujuan meningkatkan profesionalisme aparatur sipil negara pemerintah daerah.

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
Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit
Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Berdasarkan matriks tersebut diatas, diketahui bahwa ada 4 (empat) 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

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 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Indeks Profesionalitas ASN	60	62	64	66	68	70	70
2.	Indeks Penilaian Sistem Merit	40	45	50	55	60	65	65
3.	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,80	89,85	89,90	89,95	89,98	90,00	90,00
4.	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	90	91	92	93	94	95	95

C. Tujuan, sasaran, beserta indikator dan target tahun 2022

Tujuan, sasaran beserta indikator dan target tahun 2022 yang telah dilakukan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 yang ditandatangani Kepala BKPSDM dan para pegawai ASN dilingkungan BKPSDM pada bulan Januari 2022 dan Perubahan Perjanjian Kinerja pada bulan November 2022 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 2021-2026.

Tabel. 2.3
Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Tahun 2022
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET KINERJA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	62
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	Nilai	45
3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	89,85
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	%	91

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 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Tahun 2022

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	- Indeks Profesionalitas ASN	62,00
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	- Indeks Penilaian Sistem Merit	45,00
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah (BKPSDM)	- Nilai SAKIP Perangkat Daerah (BKPSDM)	89,85 (A)

Pengukuran tingkat capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2022 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 2022

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2022		
				TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	Nilai	45,00	65,63	145,84
2	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	%	91,00	91,00	100,00

Tabel 3.2
Realisasi dan Capaian Kinerja Atas Target Kinerja Tujuan Renstra 2022

NO.	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN 2022		
				TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA
1	2	3	4	5	6	7
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	62,00	44,43	71,66
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	89,85	86,61	96,39

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
Perbandingan Realisasi Kinerja Sasaran Renstra 3 (tiga) Tahun Terakhir

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	REALISASI		
				2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	Nilai	-	45,38	65,63
2	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	%	100,42	110,23	113,44

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

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	REALISASI		
				2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	49,80	43,46	44,43
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	89,80	89,88	86,61

Tabel 3.5
Perbandingan Realisasi Kinerja Tujuan Renstra 5 (lima) Tahun Terakhir

NO.	TUJUAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	REALISASI				
				2018	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	-	64,08	49,80	43,46	44,43
2	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	80,15	80,94	89,80	89,88	86,61

C. PERBANDINGAN REALISASI KINERJA DENGAN TARGET AKHIR RENSTRA

Capaian kinerja sampai dengan tahun 2022 dibandingkan dengan target kinerja yang harus dicapai pada tahun akhir Renstra, dapat diuraikan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.4
Capaian Kinerja Tahun 2022 Terhadap Target Kinerja Sasaran Akhir Renstra

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN s/d TAHUN 2022	TARGET 2022	CAPAIAN AKHIR Renstra s/d TAHUN 2026
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	Nilai	65,63	45,00	65,00
2	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	%	113,44	91,00	95,00

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

Tujuan 1 : Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah

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

- a.1 Meningkatkan Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep dengan indikator **Indeks Penilaian Sistem Merit** dari target **45,00** teralisasi **65,63** atau tercapai **145,84** Keberhasilan kinerja sasaran tersebut ditunjang dengan :

- 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 :

- Merekrut ASN yang profesional dan berintegritas dan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya.
- Mengembangkan kemampuan & kompetensi ASN.

- Memberikan kepastian karier dan melindungi karier ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan.
- Mengelola ASN secara efektif dan efisien.
- Memberikan penghargaan bagi ASN yang adil dan layak sesuai kinerja.

Tujuan 2 : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

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

a.1 Sasaran Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah terealisasi 113,44% atas target 91,00% Keberhasilan kinerja sasaran tersebut ditunjang dengan :

- 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 :

- Melakukan perbaikan dalam hal pelaporan dokumen SAKIP yang akan datang.
- Melakukan evaluasi kinerja setiap bulan sekali pada tahun yang akan datang .

E. ANALISIS ATAS EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA

Untuk mengukur tingkat efisiensi sumber daya pada tahun 2022, 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 Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	Nilai	45,00	65,63	145,84	2.089.581.755	1.873.603.646	89,66	56,18
2	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	%	91,00	113,44	124,66	8.648.049.203	8.148.703.782	94,23	30,43
JUMLAH							10.737.630.958	10.022.307.428		

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 2022

NO.	TUJUAN / SASARAN / PROGRAM / KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET	REALIASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5	6
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalisme ASN	62	44,43	71,66%
1.1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	45,00	65,63	145,84%
1.1.1	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawian	90	90	100,00%
	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Kebutuhan Formasi (CPNS dan PPPK) yang disusun tepat waktu	2	2	100,00%
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Pengadaaan ASN	350	350	100,00%
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan	Jumlah ASN yang diurus administrasi pemberhentiannya	350	546	156,00%

	Administrasi Pemberhentian				
	Sub Kegiatan Fasilitas Lembaga Profesi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti Fasilitas Lembaga Profesi ASN	40	55	137,50%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Sistem Informasi Kepegawaian yang di update	3	3	100,00%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah ASN Yang Tersedia Datanya Update dan Valid	4.500	4.500	100,00%
1.1.2	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Mutasi dan Promosi ASN	1.000	1.672	167,20%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah ASN dalam Penataan, Pengelolaan, Penempatan, Pengangkatan dan Mutasi	500	876	175,20%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah SK kenaikan pangkat yang terealisasi dan tepat waktu	1.200	764	63,67%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan karir	32	32	100,00%
1.1.3	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	160	160	100,00%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Ijin Belajar dan Tugas Belajar Yang diterbitkan	125	157	125,60%
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah Peserta Diklat Fungsional bagi PNS Daerah	40	61	152,50%
1.1.4	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Prosentase Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	90,00	90,00	100,00%
	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Tercapainya Penilaian Kinerja dan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	8.656	7.820	90,34%
	Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen hasil evaluasi disusun	1	1	100,00%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	660	579	87,73%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah Pemberian Tanda Jasa bagi Pegawai	150	0	0,00%
	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN diberikan Pembinaan Disiplin	8.756	8.756	100,00%
	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	30	25	83,33%
	Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	30	18	60,00%
	Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah ASN yang dilalukan Evaluasi Disiplin	39	39	100,00%
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	45,00	65,63	145,84%
2.1	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	40	40	100,00%

2.1.1	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	2	2	100,00%
	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 Diklat dan Pengembangan Kompetensi OPD	2	2	100,00%
2.1.2	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2	2	100,00%
	Sub Kegiatan 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	Jumlah Pejabat Pengawas yang mengikuti Manajemen Talent	72	72	100,00%
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang Lulus Diklat Kepemimpinan dan Latsar	58	58	100,00%
	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 Monitoring dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi bagi ASN	1	1	100,00%
3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	SAKIP Perangkat Daerah	89,85	86,61	96,39%
3.1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Sarana dan Prasarana Kantor	100	100	100,00%
3.1.1	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	5	5	100,00%

	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah laporan kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja yang disusun sesuai ketentuan	3	3	100,00%
3.1.2	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5	5	100,00%
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN yang terpenuhi gaji dan tunjangannya ASN	12	12	100,00%
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun yang tersusun sesuai ketentuan	2	2	100,00%
3.1.3	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Pemenuhan Administrasi Umum Perangkat Daerah	31	31	100,00%
	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah jenis/item komponen instalasi listrik yang disediakan	17	17	100,00%
	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	75	75	100,00%
		Jumlah Makan dan minum yang disediakan	75	75	100,00%
	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Barang cetak dan penggandaan yang disediakan	1	1	100,00%
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang disediakan	17	17	100,00%
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Rapat koordinasi dan konsultasi yang dilaksanakan	113	113	100,00%
3.1.4	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3	3	100,00%
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Jasa pengantar surat	264	264	100,00%
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Tagihan Listrik, Air, Telepon dan Internet	7	7	100,00%
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah tenaga outsourcing yang disediakan	22	22	100,00%
3.1.5	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Kendaraan dinas/Operasional dan gedung bangunan yang dipelihara	255	255	100,00%
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan dinas jabatan yang dikelola	13	13	100,00%
	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Bangunan Gedung Yang Dipelihara (BKPSDM dan SKD)	2	2	100,00%

Analisis Keberhasilan/Kegagalan Kinerja Sasaran dipengaruhi oleh :

Tujuan 1 : Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah

a) Sasaran Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep dengan indikator Indeks Penilaian Sistem Merit terealisasi 65,63 atas target 45,00 Keberhasilan sasaran tersebut ditunjang dengan keberhasilan program diantaranya :

- Program Kepegawaian Daerah
- Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Keberhasilan Program tersebut ditunjang dengan keberhasilan kegiatan diantaranya :

- ✓ Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
- ✓ Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN
- ✓ Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN
- ✓ Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
- ✓ Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis
- ✓ Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Tujuan 2 : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

b) Sasaran Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah terealisasi 113,44% atas target 91% sasaran tersebut ditunjang dengan program :

- Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota
- Keberhasilan Program tersebut ditunjang dengan keberhasilan kegiatan diantaranya :
- ✓ Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - ✓ Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
 - ✓ Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah
 - ✓ Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
 - ✓ Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

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 2022 dapat dilihat seperti pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 3.9
Realisasi Anggaran Program/Kegiatan Tahun Anggaran 2022

NO.	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	CAPAIAN
1	2	3	4	5
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.247.481.985	1.037.346.904	83,16
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	567.042.405	400.212.263	70,58
	Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	22.424.170	21.862.255	97,49
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	403.400.435	238.332.157	59,08
	Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	36.298.500	36.089.000	99,42
	Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	21.403.800	21.080.000	98,49
	Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	41.723.000	41.257.351	98,88
	Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	41.792.500	41.591.500	99,52
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	249.363.500	228.079.645	91,46
	Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	138.878.250	145.731.575	104,93
	Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	31.657.000	30.916.200	97,66
	Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	78.828.250	51.431.870	65,25
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	308.658.400	305.971.362	99,13
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	15.106.150	13.716.050	90,80
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	293.552.250	292.255.312	99,56

	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	122.417.680	103.083.634	84,21
	Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	16.766.450	16.465.546	98,21
	Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	23.966.350	23.712.335	98,94
	Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	13.986.350	13.979.350	99,95
	Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	26.210.630	7.744.284	29,55
	Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	5.021.300	5.021.300	100,00
	Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	22.243.400	22.235.069	99,96
	Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	11.060.500	10.763.050	97,31
	Sub Kegiatan Evaluasi Disiplin ASN	3.162.700	3.162.700	100,00
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	842.099.770	836.256.742	99,31
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	23.002.820	20.311.480	88,30
	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	23.002.820	20.311.480	88,30
	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	819.096.950	815.945.262	99,62
	Sub Kegiatan 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	181.381.010	179.820.010	99,14
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	619.501.800	618.257.502	99,80

	Sub Kegiatan Pembinaan, Penguasaan, Fasilitas, 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	18.214.140	17.867.750	98,10
3	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	8.648.049.203	8.148.703.782	94,23
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3.901.110	3.887.500	99,65
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	3.901.110	3.887.500	99,65
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.619.401.992	7.145.134.537	93,78
	Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	7.612.712.192	7.138.546.537	93,77
	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	6.689.800	6.588.000	98,48
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	220.492.028	218.728.720	99,20
	Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	35.171.400	34.652.700	98,53
	Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	59.221.278	58.575.500	98,91
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	45.508.850	45.221.600	99,37
	Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	19.267.500	19.267.100	100,00
	Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	12.719.000	12.559.000	98,74
	Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	48.604.000	48.452.820	99,69
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	629.084.132	606.510.409	96,41
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	11.250.400	10.550.000	93,77
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	198.758.878	183.846.449	92,50

	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	419.074.854	412.113.960	98,34
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	175.169.941	174.442.616	99,58
	Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	78.550.000	78.212.616	99,57
	Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	96.619.941	96.230.000	99,60

Masukan (input) dari kegiatan – kegiatan yang telah tertuang di dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2022 yaitu berupa dana yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sebesar **Rp. 10.737.630.958,- (sepuluh milyar tujuh ratus tiga puluh tujuh juta enam ratus tiga puluh ribu sembilan ratus lima puluh delapan rupiah)** teralisasi **Rp. 10.022.307.428,- (sepuluh milyar dua puluh dua juta tiga ratus tujuh ribu empat ratus dua puluh delapan rupiah).** atau sebesar **93,34%.**

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 2022 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 2022 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 2022. 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 2022.

A. Simpulan

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun anggaran 2022 dapat diuraikan, sebagai berikut :

1. Pada Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah pada tahun 2022 target 91,00% pada Semester II terialisasi sebesar 113,44 sehingga capaian kinerja sebesar **124,66%** katagori **(Sangat Baik)**.
2. Pada SAKIP Perangkat Daerah pada tahun 2022 target 89,85 pada Semester II terialisasi sebesar 86,61 sehingga capaian kinerja mencapai **Predikat A**.
3. Pada Nilai Survei Kepuasan Masyarakat BKPSDM Kabupaten Sumenep” pada tahun 2022 target 88.30 pada semester satu terialisasi sebesar 95,79 sehingga capaian kinerja **(Sangat Baik)**
4. Pada Indeks Profesionalisme ASN pada tahun 2022 target 60,00 pada semester satu terialisasi sebesar 44,43 sehingga capaian kinerja **(Baik)**
5. Pada Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian pada tahun 2022 target 45,00 pada semester satu terialisasi sebesar 65,63 sehingga capaian kinerja **(Sangat Baik)**

B. Saran-Saran

1. Pada sasaran Tujuan Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah sebagai tolak ukur kinerja Indeks Profesionalitas ASN.
2. Pada sasaran Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai tolak ukur kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit.
3. Pada sasaran Tujuan Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah sebagai tolak SAKIP Perangkat Daerah.
4. Pada sasaran Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah sebagai tolak ukur kinerja Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah.

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2022 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

LAMPIRAN



**PERJANJIAN KINERJA
TAHUN 2022
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, ~~20~~ Januari 2022

PIHAK KEDUA,

PIHAK PERTAMA,



LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

NO.	SASARAN STRATEGIS/PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	45
	1.1 Meningkatkan Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	45
	1.2 Meningkatkan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	40
2	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	91
	2.1 Meningkatkan Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Sarana dan Prasarana Kantor	100

NO.	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp 1.677.663.885	APBD Tahun 2022
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp 1.073.133.570	APBD Tahun 2022
3	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	Rp 8.962.123.936	APBD Tahun 2022
JUMLAH ANGGARAN		Rp 11.712.921.391	APBD Tahun 2022

Sumenep, 30 Januari 2022

PIHAK KEDUA



PIHAK PERTAMA





**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN
TAHUN 2022
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, 15 Agustus 2022

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 2022
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	45
2	Meningkatnya Sistem Akuntabilitas Kinerja BKPSDM	Nilai SAKIP	A

NO.	PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp 1.677.663.885	APBD Tahun 2022
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp 1.073.133.570	APBD Tahun 2022
3	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	Rp 8.962.123.936	APBD Tahun 2022
JUMLAH ANGGARAN		Rp 11.712.921.391	APBD Tahun 2022

Sumenep, 15 Agustus 2022

PIHAK KEDUA

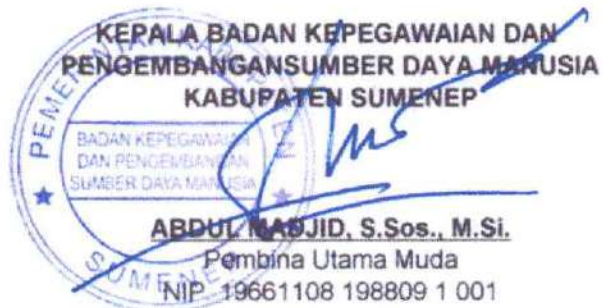
BUPATI SUMENEP



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

PIHAK PERTAMA

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



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



**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN KEDUA
TAHUN 2022
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, 03 November 2022

PIHAK KEDUA,

PIHAK PERTAMA,

BUPATI SUMENEP

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

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

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

LAMPIRAN
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN KEDUA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
KABUPATEN SUMENEP

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah	Indeks Profesionalitas ASN	62	IKU
2	Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	45	IKU
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah (BKPSDM)	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (BKPSDM)	89,85 (A)	

NO.	PROGRAM	SEBELUM PERUBAHAN	SETELAH PERUBAHAN	KET.
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp. 1.677.663.885	Rp. 1.247.481.985	APBD
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 1.073.133.570	Rp. 842.099.770	APBD
3	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN / KOTA	Rp. 8.962.123.936	Rp. 8.648.049.203	APBD
Jumlah Anggaran		Rp. 11.712.921.391	Rp. 10.737.630.958	APBD

Sumenep, 03 November 2022


BUPATI SUMENEP
ACHMAD FAUZI, S.H., M.H.


KERALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
ABDUL MAJID, S.Sos., M.Si.
 Pemimpin Utama Muda
 NIP. 19861108 198809 1 001