Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

TAHUN 2019

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat 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 2019**, 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 Tahun 2019 berisi tentang Perencanaan Kinerja dan analisis capaian kinerja tahun 2019 serta upaya perbaikan kinerja tahun 2020. 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, 17 Januari 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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 2019 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada laporan capaian kinerja (performance result) sebagai wujud pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan Tahun 2019. Sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategik (Renstra) Tahun 2016-2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melaksanakan 28 (dua puluh delapan) kegiatan dan 31 (tiga puluh satu) sub kegiatan dari 8 (delapan) 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
Hasil Pencapaian Sasaran StrategisTahun 2019

RENSTRA				CAPAIAN KINERJA	INTERPRESTASI
TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	SASARAN	INDIKATOR KINERJA		
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	80,10%	Berhasil
		Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetens	Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	122,10%	Sangat Berhasil
			Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	89,44%	Berhasil
			Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	104,23%	Sangat Berhasil
			Persentase Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	105,31%	Sangat Berhasil
		Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun	103,39%	Sangat Berhasil
			Persentase ASN dengan nilai SKP yang baik	106,59%	Sangat Berhasil
			Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	126,92%	Sangat Berhasil
		Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	102,71%	Sangat Berhasil
RATA-RATA CAPAIAN KINERJA				**117,60%**	**SANGAT BERHASIL**

Berdasarkan uraian capaian kinerja BKPSDM tahun 2019 diatas, 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.

Sumenep, 17 Januari 2020

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP

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

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 12
D. Faktor Kunci Keberhasilan 13
E. Profil BKPSDM 14
F. Dasar Hukum 18
G. Sistematika Penyusunan 19
BAB II PERENCANAAN KINERJA 21
Rencana Strategi 21
1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran 21
2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2019 24
3. Perjanjian Kinerja 24
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 28
A. Capaian Kinerja Organisasi 28
1. Membandingkan antara Target dan Realisasi Tahun ini 30
2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun Lalu 30
3. Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi 31
4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan 32
5. Analisis atas Efesiensi Penggunaan Sumber Daya 44
6. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja 46
B. Realisasi Anggaran 48
BAB IV PENUTUP 52
A. Simpulan 53
B. Saran-Saran 55
Daftar Lampiran .....

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Perjanjian Kinerja Tahun 2019
Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2019

DAFTAR TABEL

NO	TABEL	URAIAN	HAL.
1.	Gambar 1.1	Bagan Struktur Organisasi BKPSDM	11
2.	Tabel.1.1	Perkembangan Keadaan PNS di Lingkungan Pemerintah Kab SumenepBerdasarkan golongan, Pendidikan, Eselon, Jenis Kelamin Tahun 2011 s/d 2019	17
3.	Tabel.2.1	Hubungan, Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja BKPSDM Kabupaten Sumenep	23
4.	Tabel.2.2	Rencana Kinerja Tahunan Tahun Anggaran 2019 BKPSDM Kabupaten Sumenep	24
5.	Tabel.2.3	Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2019	25
6.	Tabel.2.4	Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM	27
7.	Tabel 3.1	Pencapaian Kinerja	30
8.	Tabel.3.2	Perbandiangan Realisasi Kinerja	30
9.	Tabel.3.3	Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja	31
10.	Tabel.3.4	Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA	31
11.	Grafik 3.5	Persentase Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	32
12.	Grafik 3.6	Persentase Akurasi Updating Data Kepegawaian	33
13.	Grafik 3.7	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	35
14.	Grafik 3.8	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensinya	37
15.	Grafik 3.9	Persentase Jumlah Aparatur sesuai dengan kebutuhan SOTK	38
16.	Grafik 3.10	Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun	39
17.	Grafik 3.11	Persentase ASN dengan nilai SKP yang baik	41
18.	Grafik 3.12	Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN	41
19.	Grafik 3.13	Hasil Survey Kepuasan Aparatur	43
20.	Tabel 5.1	Alokasi Sasaran Pembangunan	44
21.	Tabel 5.2	Pencapaian Kinerja dan Anggaran	44
22.	Tabel 5.3	Efesiensi Penggunaan Sumber Daya	45
23.	Tabel.5.4	Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun Anggaran 2019 sampai dengan Perubahan APBD 2019	48

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 capable aqkuntable, 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 masyarakat, semakin banyak kebutuhan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi, maka kinerja oganisasi 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)*, responsibilitas *(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 pengkoordinasian 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, Kerasipan 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. melaksanaan 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 penjagaan 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 Fasilitasi Profesi ASN mempunyai tugas :

a. merencanakan pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi 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.

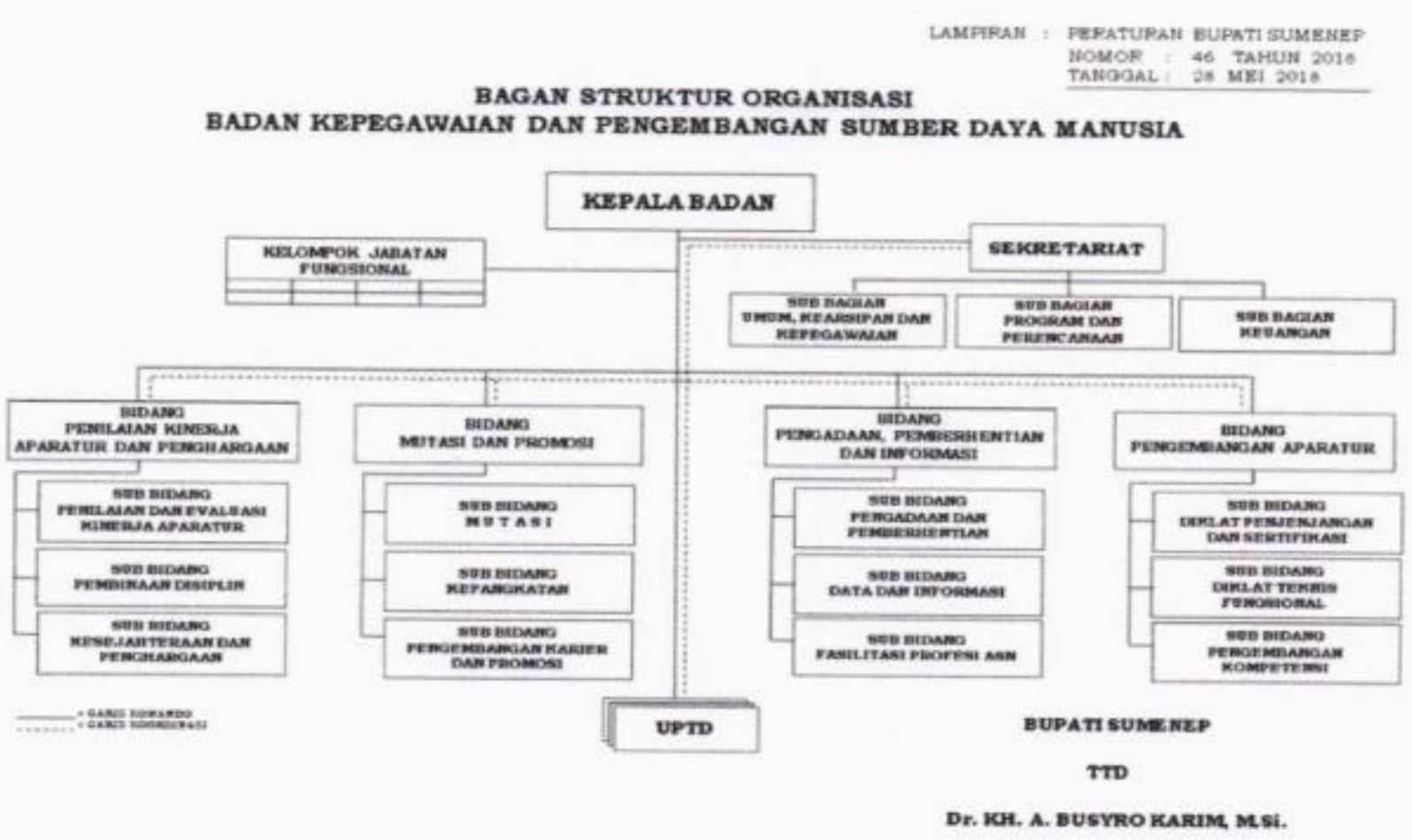
7) **Kelompok Jabatan Fungsional**

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 :

1. **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 bervariatif, 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, Kementrian 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. Faktor Kunci Keberhasilan

Faktor kunci keberhasilan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep untuk wewujudkan visi dan melaksanakan misinya antara lain yaitu :

1. Pemimpin yang kompeten
2. Pegawai yang kompeten
3. Informasi yang akurat
4. Sistem dan metode kerja sesuai dengan standart Profesional
5. Dana yang memadai

E. Profil BKPSDM Kabupaten Sumenep

1. Kondisi Sumber Daya Manusia BKPSDM

   Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM secara optimal sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, sarana dan prasarana, anggaran yang proporsional dan memadai.

   a. Susunan Kepegawaian

      Jumlah pegawai Kepegawaian Badan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sejumlah 68 (enam puluh delapan) orang dan dapat dikelompokkan menurut golongan kepangkatan, tingkat pendidikan dan eselonering, sebagai berikut :

NO	URAIAN	JUMLAH PEGAWAI							
		L	P	JML	PANGKAT / GOL				JML
					I	II	III	IV	
1.	Sekretariat	18	3	21	-	5	13	3	21
2.	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	6	5	11	-	4	6	1	11
3.	Bidang Mutasi dan Promosi	9	4	13	-	3	10	-	13
4.	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	8	5	13	-	4	7	2	13
5.	Bidang Pengembangan Aparatur	6	4	10	-	2	8	-	10
JUMLAH		**47**	**21**	**68**	**-**	**18**	**44**	**6**	**68**

Sumber Sub Bagian Umum, Kearsipan dan Kepegawaian BKPSDM 2019

1. Menurut golongan kepangkatan, pegawai BKPSDM dapat dikelompokkan ke dalam:

   1.) Golongan IV, sebanyak : 6 Orang

   2.) Golongan III, sebanyak : 44 Orang

3.) Golongan II, sebanyak : 18 Orang

4.) Golongan I, sebanyak : - Orang

2. Menurut tingkat pendidikan, pegawai BKPSDM dapat dikelompokkan ke dalam:

1) S-3 Sebanyak : 1 Orang

2) S-2 Sebanyak : 13 Orang

2) S-1 Sebanyak : 31 Orang

3) Diploma III (D-3) : 1 Orang

4) SMA, sebanyak : 22 Orang

3. Menurut eselon, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM dapat dikelompokkan ke dalam:

1.) Eselon II, sebanyak : 1 Orang

2.) Eselon III, sebanyak : 5 Orang

3.) Eselon IV, sebanyak : 15 Orang

4.) Non Eselon, sebanyak : 47 Orang

b. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, mengisyaratkan perlu adanya sistem administrasi berbasis komputer dalam pengelolaan manajemen kepegawaian dalam hal ini Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).

Dengan SIMPEG dimaksudkan terciptanya sistem informasi yang terpadu guna meningkatkan kegiatan administrasi kepegawaian yang lebih tertib, teratur, berdaya guna dan berhasil guna, sekaligus menentukan arah kebijakan tentang mekanisme koordinasi, komunikasi aliran data dan informasi melalui teknologi informasi. Manfaat dari SIMPEG ini diharapkan mampu menyajikan data dan informasi yang akurat dan cepat untuk pengambilan keputusan atau kebijakan pimpinan.

c. Anggaran

Untuk merealisasikan seluruh program dan kegiatan sebagaimana tertuang dalam Renstra dan Rencana Kinerja tahunan, BKPSDM selalu mendapat dukungan anggaran dari APBD Kabupaten Sumenep. Khusus untuk Tahun Anggaran 2019 BKPSDM mendapat dukungan anggaran sebesar **Rp. 21.049.694.236,- (*Dua Puluh Satu Milyar Empat Puluh Sembilan Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Empat Ribu Dua Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah*) Terialisasi Rp. 15.963.550.679,- (*Lima Belas Milyar Sembilan Ratus Enam Puluh Tiga Juta Lima Ratus Lima Puluh Ribu Enam Ratus Tujuh Puluh Sembilan Rupiah*). atau sebesar 75,84**.

2. Kondisi Sumber Daya Aparatur Kabupaten Sumenep

Jumlah pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumnep pada tahun 2019 sejumlah **8.999** (delapan ribu sembilan ratus sembilan puluh sembilan) orang, dan dapat dikelompokkan menurut golongan kepangkatan, tingkat pendidikan dan eselonering, sebagai berikut :

1. Menurut golongan kepangkatan, dapat dikelompokkan ke dalam:
   1.) Golongan IV, sebanyak : 2.472 orang
   2.) Golongan III, sebanyak : 4.405 orang
   3.) Golongan II, sebanyak : 1.980 orang
   4.) Golongan I, sebanyak : 142 orang

2. Menurut tingkat pendidikan dapat dikelompokkan ke dalam:
   1) S3, sebanyak : 2 orang
   2) S2, sebanyak : 497 orang
   3) S1, sebanyak : 4.768 orang
   4) Diploma III, sebanyak : 1.025 orang
   5) Diploma II, sebanyak : 440 orang
   6) Diploma I, sebanyak : 21 orang
   7) SMA, sebanyak : 2.022 orang
   8) SMP, sebanyak : 102 orang
   9) SD, sebanyak : 122 orang

3. Menurut eselon dapat dikelompokkan ke dalam:
   1.) Eselon II, sebanyak : 32 orang
   2.) Eselon III, sebanyak :202 orang
   3.) Eselon IV, sebanyak : 683 orang
   4.) Non Eselon, sebanyak : 2.503 orang
   5.) Fungsional : 5.597 orang

Tabel 1.1.

Perkembangan Keadaan PNS di Lingkungan Pemerintah Kab Sumenep Berdasarkan golongan, Pendidikan, Eselon Tahun 2011 s/d 2019

URAIAN	Satuan	TAHUN								
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Golongan										
Golongan I	Orang	374	261	309	287	236	190	180	165	142
Golongan II	Orang	3.516	3.479	3.312	3.204	3.005	2.570	2.539	2.230	1980
Golongan III	Orang	4.766	4.545	4.451	4.493	4.511	4.577	4.143	4.113	4405
Golongan IV	Orang	3.302	3.282	3.108	3.157	3.091	3.116	2.793	2.633	2472
Jumlah	**Orang**	**11.958**	**11.567**	**11.180**	**11.141**	**10.843**	**10.453**	**9.655**	**9.141**	**8.999**
Pendidikan										
S-3	Orang	1	1	1	1	-	-	-	1	2
S-2	Orang	307	298	311	326	334	342	295	527	497
S-1	Orang	3.379	3.350	3.309	3.463	3.486	4.008	3.481	4.553	4768
D-III	Orang	835	815	793	852	847	818	1.020	966	1025
D-II	Orang	2.492	2.394	2.321	2.216	2.041	1.521	1.411	505	440
D-I	Orang	122	115	119	83	79	59	59	30	21
SLTA	Orang	4.017	3.839	3.657	3.575	3.469	3.161	2.903	2.285	2022
SLTP	Orang	440	440	367	320	294	275	242	121	102
SD	Orang	365	315	302	305	293	269	244	153	122
Jumlah	**Orang**	**11.958**	**11.567**	**11.180**	**11.141**	**10.843**	**10.453**	**9.655**	**9.141**	**8.999**
Eselon										
Eselon II	Orang	32	32	34	33	36	35	35	33	32
Eselon III	Orang	194	199	207	206	206	188	192	203	202
Eselon IV	Orang	932	928	957	955	986	921	889	659	683
Eselon V	Orang	38	39	42	42	42	39	-	-	-
Fungsional	Orang	7.076	6.882	6.853	6.853	6.569	6.348	5.524	5.597	5579
Staf PNS	Orang	3.686	3.487	3.087	3.052	3.004	2.922	3.015	2.649	2503
Jumlah	**Orang**	**11.958**	**11.567**	**11.180**	**11.141**	**10.843**	**10.453**	**9.655**	**9.141**	**8.999**

3. Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 2 gedung yang terdiri dari Gedung Sarana Kegiatan Diklat (SKD) 2 lantai, dan Gedung BKPSDM 1 lantai yang berada 1 (satu) kompleks dengan Kantor Bupati Sumenep, RSUD Moh Anwar dan BPPT di Jalan Dr. Cipto Sumenep. Untuk memperlancar pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya BKPSDM didukung dengan fasilitas kendaraan dinas sebanyak 9 unit kendaraan roda empat dan 19 kendaraan roda dua yang digunakan untuk operasional kantor. Untuk menunjang kegiatan administratif Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didukung oleh fasilitas komputer sebanyak 37 unit, mesin ketik sebanyak 3 unit, printer sebanyak 20 buah, laptop sebanyak 5 buah, LCD proyektor sebanyak 2 buah, dan beberapa alat kantor dan rumah tangga. Ketersediaan fasilitas perlengkapan kerja tersebut dinilai cukup memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas seluruh pejabat dan pegawai di jajaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

F. DASAR HUKUM

Peraturan perundangan yang menjadi dasar dalam penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja 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 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021
9) Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 17 Tahun 2016 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Sumenep
10) 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.

G. SISTEMATIKA PENYUSUNAN

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

<u>L K j I P</u>

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 keberhasian / 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

1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran

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 pedesaaan 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.*

Tujuan

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 :

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

Sasaran satu Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian dengan indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

1.1 Nilai SKM

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

2.1 Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara

Sasaran dua adalah Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Apartur Sipil Negara sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut :

2.1 Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi

2.2 Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan

Sasaran tiga adalah Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dengan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut

3.1 Prosentase ASN yang lulus Diklat dalam satu tahun

3.2 Persentase ASN yang memiliki nilai SKP Baik

3.3 Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai

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
Hubungan, Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Sumenep

Tujuan		Sasaran	
Uraian	**Indikator**	**Uraian**	**Indikator**
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	1.1 Nilai SKM
		2. Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	2.1 Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara
		2. Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Apartur Sipil Negara sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi	2.1 Persentase Akurasi Updating data kepegawaian 2.2 Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan 2.3 Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi 2.4 Persentase Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK

		3. Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara.	3.1 Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun 3.2 Persentase ASN yang memiliki nilai SKP Baik 3.3 Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai

2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun Anggaran 2019

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) merupakan proses mulai dari persiapan perencanaan kinerja, pelaksanaan koordinasi antara bidang-bidang di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, telaah dan evaluasi, sampai dengan penetapan angaran yang diwujudkan didalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan penetapan kinerja yang diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT). Berikut Rencana Kinerja Tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.2
Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun Anggaran 2019
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumenep

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Program	Kegiatan / Sub Kegiatan
I	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	80	Program Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Administrasi	Penyediaan Jasa Surat Menyurat
					Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
					Penyediaan Bahan dan Jasa Kebersihan Kantor
					Penyediaan Kebutuhan Bahan Perkantoran
					Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
					Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
					Penyediaan Makanan dan Minuman
					Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi
					Peringatan Hari-Hari Besar
					Penyediaan Jasa Layanan Perkantoran
					Pemeliharaan Rutin/berkala Gedung Kantor/Rumah Dinas
					Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional
					Pemeliharaan Rutin/berkala Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor/Rumah Dinas
				Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Penyusunan Laporan Keuangan
					Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
II	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara.	Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	80	Program Peningkatan disiplin ASN	Penilaian Kinerja Aparatur
					- *Sosialisasi Sistem E-Kinerja*
					Peningkatan Kesejahteraan Pegawai

					- *Pengadministrasian Penyerahan Tambahan Penghasilan Pegawai*
					- *Proses Penyelesaian KarisKarsu, Taspen dan Karpeg*
					- *Pemberian insentif bagi Tenaga Honorer (eks. K2)*
					- *Proses Usul dan Penetapan Tanda Kehormatan Satya Lancana Karya Satya*
					- *Penataan Administrasi dan Monitoring Pegawai Tidak Tetap*
		Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,33%		Pembinaan Aparatur
					- *Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian*
					- *Proses Pengisian dan Penyampaian LP2P*
					- *Proses Pelaporan LHKPN*
II	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi	Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	80%	Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian	Pengelolaan Data Kepegawaian
					- *Validasi Data Kepegawaian*
					- *Penyelenggaraan Sistem Informasi Absensi Pegawai (SIAGA)*
					- *Penyusunan Tata Naskah Kepegawaian Elektronik*
					Pengembangan Informasi Kepegawaian
					- *Penyelenggaraan Sistem Informasi Layanan Harian Kepegawaian (SILAHKAN)*
					- *Pembangunan Sistem Pelayanan Kepegawaian Terpadu Bersertifikasi ISO 9001*
					- *Penyediaan Data Informasi Kepegawaian*
		Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	50%	Program Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN	Seleksi penerimaan calon ASN
					- Proses Pemberkasan dan Penempatan CPNSD
					- Rekruitmen PPPK Daerah, Pengarahan, Pemberkasan dan Penyerahan SK PPPK TA.2019 Tahap I dan Tahap II
					- Seleksi Penerimaan Calon PNS Daerah , Pengarahan, Pemberkasan dan Penyerahan SK CPNS TA 2019
		Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	90%	Program Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN	Penataan ASN
					- *Proses Pengangkatan CPNS menjadi PNS*
					- *Pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional*
					- *Proses Peninjauan Masa Kerja*
					- *Penyerahan SK Pensiun PNS secara Simbolis*
					- *Proses Administrasi Pensiun ASN*
					- *Pelaksanaan Sumpah Dan Janji PNS*
					- *Tim Penilai Kinerja PNS*
					Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis ASN
					- *Proses Administrasi Kenaikan Pangkat*

		Persentase Jumlah Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	93%		Pengembangan Karir dan Promosi Aparatur
					- *Seleksi Pengisian JPT Pratama di Lingkungan Pemkab. Sumenep*
III	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang lulus diklat dalam satu tahun	90%	Program Pengembangan Kompetensi SDM	Pengembangan Kompetensi SDM Manajerial
					- *Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan Tingkat IV bagi PNS Daerah*
					Pengembangan Kompetensi SDM Teknis dan fungsional
					- *Pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi bagi PNS daerah*
					Pengembangan kompetensi SDM aparatur
					- *Proses Administrasi Tugas Belajar dan Ijin Belajar*
				Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Pendidikan dan Pelatihan bagi Calon PNS Daerah

3. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2019 yang ditandatangani Kepala BKPSDM pada tanggal 7 Januari 2019 dan Perubahan Perjanjian Kinerja pada tanggal 17 September 2019 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
Berikut Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2019

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2019
1	2	3	4
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	1. NILAI SKM	83
	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	1. Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	80
	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi	1. Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	50%
		2. Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	90%
		3. Persentase Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	93%

	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	1. Persentase ASN yang lulus diklat dalam satu tahun	90%
		2. Persentase ASN dengan nilai SKP yang baik	80%
		3. Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,33%

Pengukuran tingkat capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Sumenep tahun 2019 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 2.4
Pengukuran Capaian Kinerja BKPSDM

Skor	Rentang Capaian	Katagori 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

Akuntabilitas kinerja secara umum dapat didefinisikan sebagai pertanggung jawaban segala sesuatu yang dilakukan akibat dari penggunaan dan pengelolaan semua sumber daya yang ada. Dari penggunaan sumber daya didapat seberapa besar manfaat ataupun output yang dihasilkan terhadap jumlah sumber daya yang telah digunakan sehingga menghasilkan kuantitas/nilai dari kinerja itu sendiri. Nilai dari akuntabilitas kinerja itu sendiri mengidentifikasikan kemampuan instansi pemerintah tersebut untuk :

1. Merencanakan target kinerja
2. Meyelaraskan apa yang akan dilakukan dengan target kinerja
3. Menyelaskan apa yang dianggarkan dengan apa yang akan dikerjakan
4. Mengerjakan kegiatan sesuai dengan rencana kerja
5. Melaporkan capaian kinerja selaras dengan apa yang telah dilaksanakan dan direncanakan sebelumnya.

Capaian kinerja diukur seberapa besar realisasi yang dicapai terhadap target kinerja yang dituangkan dalam perencanaan kinerja yang telah ditetapkan baik secara kualitas maupun manfaat (benefits). Ada beberapa langkah dalam perencanaan kinerja diantaranya :

a. Menetapkan tujuan dan sasaran (outcome) sesuai dengan alasan berdirinya institusi pemerintah tersebut
b. Mengkaitkan program dan kegiatan dengan tujuan/sasaran yang ingin dicapai
c. Menselaraskan tujuan/sasaran dari level nasional sampai pada daerah

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) merupakan laporan pertanggung jawaban pemerintah daerah secara menyeluruh akibat dari penggunaan sumberdaya yang ada terhadap hasil (outcomes) maupun manfaat (benefits) yang dirasakan baik secara kuantitas mapun kualitas. Penetapan indikator kinerja merupakan proses identifikasi dan klasifikasi indikator kinerja

melalui metode pengumpulan data dan pengolahan data guna menentukan kinerja kegiatan, program dan kebijakan. Penetapan indikator kinerja didasarkan pada kelompok :

1. Masukan (*input*) ;
2. Keluaran (*output*) ;
3. Hasil (*outcomes*) ;
4. Manfaat (*benefits*) ;
5. Dampak (*impacts*).

Beberapa indikator tersebut dapat digunakan untuk melakukan evaluasi kinerja pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap setelah kegiatan selesai, sedangkan untuk indikator kinerja *benefits* dan *impacts* belum dapat dikembangkan pengukurannya karena kesulitan untuk menetapkan secara tepat apa yang mesti diukur. Penampakan indikator *benefits* dan *impacts* adalah hasil integrasi dari banyak kegiatan bahkan lebih dari satu program dengan jangka waktu melebihi satu tahun, disamping itu belum tersedianya media atau sistem pengumpulan data kinerja.

Penetapan indikator kinerja harus didasarkan pada estimasi yang realisitis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan, serta memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Spesifik dan jelas (specific) ;
2. Dapat diukur secara obyektif (Measurable), baik kuantitatif ataupun kualitatif ;
3. Dapat dicapai (achievable) , penting dan harus berguna untuk menunjukkan pencapaian Input, Output dan Outcomes ;
4. Terkait langsung pada hasil (relevance) ;
5. Untuk kurun waktu tertentu (time bond).

Berikut rincian pengukuran tingkat capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang disusun berdasarkan sasaran strategis, indikator kinerja utama, satuan, target, realisasi, dan capaian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun ini

Tabel 3.1
Pencapaian Kinerja

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Th. 2019	Realisasi Th.2019	% Capaian
1	2	3	6	7
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	80%	85,25%	102,71%
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	80%	64,08%	80,10%
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi	Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	80%	97,68%	122,10%
	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	50%	44,72%	89,44%
	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	90%	93,81%	104,23%
	Persentase Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	93%	97,94%	105,31%
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang lulus diklat dalam satu tahun	90%	93,05%	103,39%
	Persentase ASN dengan nilai SKP yang baik	80%	85,27%	106,59%
	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,33%	0,26%	126,92%

2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun ini dengan Tahun lalu dan beberapa tahun terakhir

Tabel 3.2
Perbandingan Realisasi Kinerja

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Th. 2019	Realisasi	
			Th. 2018	Th. 2019
1	2	3	5	6
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	80%	81,53%	85,25%
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	80%	-	64,08%
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi	Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	80%	99,00%	97,68%
	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	50%	-	44,72%
	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	90%	91,00%	93,81%
	Persentase Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	93%	97,00%	97,94%
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang lulus diklat dalam satu tahun	90%	91,00%	93,05%
	Persentase ASN dengan nilai SKP yang baik	80%	-	85,27%
	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,33%	0,15%	0,26%

Tabel 3.3
Perbandingan Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2018			Tahun 2019			% Capaian Kinerja Tahun 2018 dibangdingkan Tahun 2019
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	80,00%	81,53%	101,91%	83,00%	85,25%	102,71%	100,78%
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	-	-	-	80%	64,08%	80,10%	80,10%
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi	Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	80,00%	99,00%	124,00%	80%	97,68%	122,10%	98,47%
	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	-	-	-	50%	44,72%	89,44%	89,44%
	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	85,00%	91,00%	107,06%	90%	93,81%	104,23%	97,41%
	Persentase Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	91,00%	97,00%	106,59%	93%	97,94%	105,31%	98,42%
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang lulus diklat dalam satu tahun	90,00%	91,00%	101,11%	90%	93,05%	103,39%	102,37%
	Persentase ASN dengan nilai SKP yang baik	-	-	-	80%	85,27%	106,59%	106,59%
	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0.20%	0,15	133,33%	0,33%	0,26%	126,92%	95,43%

3. Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi.

Tabel 3.4
Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode RENSTRA

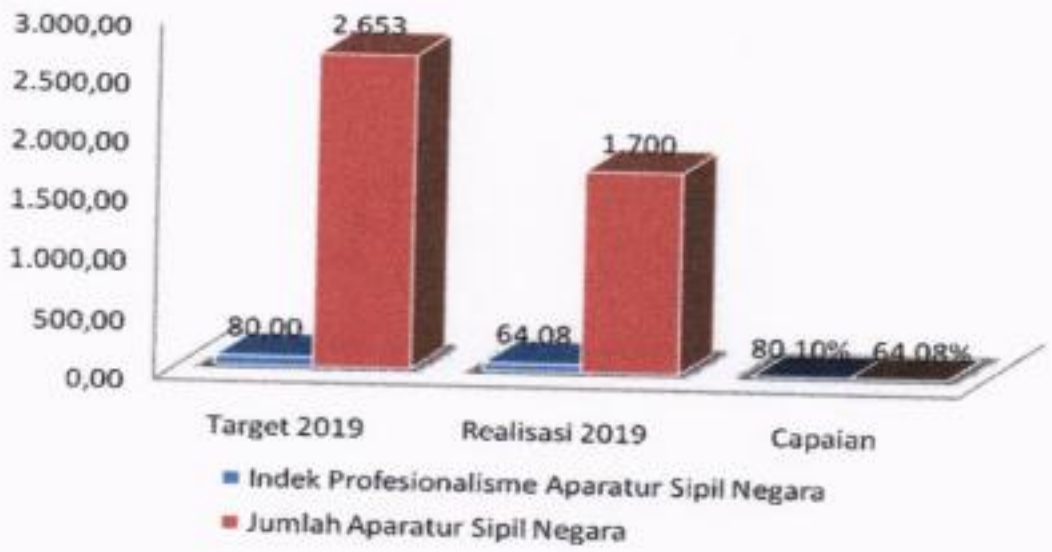
Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Akhir RPJMD/Renstra Tahun 2020	Realisasi				Tingkat Kemajuan
			2016	2017	2018	2019	
1	2	3	5	6			7
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	86,00%	76,30%	78,27%	81,53%	85,25%	99,13%
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	80,00%	-	-	-	64,08%	80,10%
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi	Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	85,00%	91,00%	92,00%	99,00%	97,68%	114,92%
	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	50,00%	-	-	-	44,72%	89,44%
	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	90,00%	86,00%	95,50%	91,00%	93,81%	104,23%
	Persentase Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	94,00%	92,00%	96,00%	97,00%	97,94%	104,19%
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang lulus diklat dalam satu tahun	90,00%	100%	97,00%	91,00%	93,05%	103,39%
	Persentase ASN dengan nilai SKP yang baik	80,00%	-	-	-	85,27%	106,59%
	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,30%	0,39%	0,26%	0,15%	0,26%	86,67%

4. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Atau Peningkatan/Penurunan Kinerja Serta Alternative Solusi Yang Telah Dilakukan

1.1. Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2019	Realisasi 2019	Capaian
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	%	80,00%	64,08%	80,10%
	Jumlah Aparatur Sipil Negara	ASN	2.653	1.700	64,08%

Grafik 3.5 Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara



Indek Profesionalisme ASN pada tahun 2019 target 80,00% dan terialisasi 64,08% atau capaian kinerjanya 80,10% atau pada katagori **(Baik)** Jumlah Aparatur Sipil Negara ditetapkan target 2.653 ASN dan terialisasi 1.700 ASN atau capaian kinerjanya lebih dari 64,08% atau pada kategori **(Baik).**

Sebagaimana diketahui bahwa profesionalitas ASN merupakan Kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Organisasi pemerintah sebagaimana organisasi pada umumnya menuntut adanya profesionalisme pegawainya sebagai kunci keberhasilan bagi proses penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Guna mengetahui tingkat profesionalitas ASN diperlukan pengukuran indeks profesionalitas ASN untuk melihat kesesuaian kualifikasi, tingkat kinerja, kompetensi, dan disiplin pegawai ASN dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya.

Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah mengeluarkan Peraturan Menpan RB Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 ini dimaksudkan sebagai acuan instansi pemerintah baik pusat maupun daerah untuk melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN. Permenpan ini juga bertujuan agar instansi pemerintah pusat dan daerah dapat melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN dengan benar. Sumber data dan aplikasi pengukuran indeks profesionalitas ASN meliputi SAPK, e-PUPNS, Penilaian Prestasi Kerja PNS, dan data hukuman disiplin pegawai.

Pelaporan hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN dari masing-masing instansi dilaporkan kepada Kepala BKN secara manual dan elektronik. laporan hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN akan digunakan sebagai dasar penyusunan indeks profesionalitas ASN secara nasional oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.

2.1 Persentase Akurasi Updating Data Kepegawaian

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2019	Realisasi 2019	Capaian
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi	Persentase akurasi updating data kepegawaian	%	80,00%	97,68 %	122,10%
	Jumlah Pelaksanaan updating data dan penyampaian informasi kepegawaian	Orang	9.213	8.999	97,68%

Grafik 3.6 Persentase Akurasi Updating Data Kepegawaian

Persentase akurasi updating data kepegawaian pada tahun 2019 target 80,00% dan terialisasi 97,68% atau capaian kinerjanya 122,10% atau pada katagori **(Sangat Baik)** Jumlah pelaksanaan updating data

dan penyampaian informasi kepegawaian ditetapkan target 9.213 Orang dan terialisasi 8.999 Orang atau capaian kinerjanya lebih dari 97,68% atau pada kategori **(Baik).**

Analisis Penyebab keberhasilan/Peningkatan pada Persentase akurasi updating data kepegawaian antara lain :

- ✓ Monitoring dan evaluasi penerapan SIMPEG Online menghasilkan gambaran kondisi jaringan internet dan penggunaannya di masing-masing kecamatan wilayah daratan.
- ✓ Motivasi pengelolaan data yang baik telah menghasilkan peraturan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Nomor 800/001/435.203/2014 tanggal 16 Januari 2014 tentang Tim Pelaksana Validasi dan Legalisasi Data Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumenep.
- ✓ Validitas data PNS pada SIMPEG WEB telah berhasil mengurangi frekuensi permintaan data ke SOPD/unit kerja karena pengintegrasian pengelolaan data dan pemanfaatan data telah menjadikannya sebagai penunjang pengambilan keputusan mutasi kepegawaian.
- ✓ Validitas Peremajaan data pada SAPK telah berhasil mewujudkan Cetak SK CPNS, Kenaikan Pangkat dan usul Pensiun secara online dengan BKN Pusat sejak tahun 2012 yang ditandai dengan adanya barcode pada setiap cetak SKnya.
- ✓ Validitas data PNS di Kabupaten Sumenep melalui aplikasi SIMPEG WEB dan SAPK secara informal dan periodik dapat melayani permintaan data PNS untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan kepegawaian.
- ✓ Menyelesaikan perbaikan data PNS di database BKN Pusat pada aplikasi Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK).

BKPSDM pada tahun 2019 mampu, bahkan melebihi target yang telah ditentukan di RPJMD maupun direnstra. Sehingga kedepan dalam pelaksanaannya selalu mengedepankan pelayanan prima khusunya bagi pengguna layanan di lingkungan kabupaten sumenep.

2.2 Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2019	Realisasi 2019	Capaian
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	%	50,00%	44,72%	89,44%
	Jumlah Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	PNS	682	305	44,72%

Grafik 3.7 Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan

Pada Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan ditetapkan target 50,00% dan terialisasi 0% atau capaian kinerjanya 0% atau pada katagori **(Cukup)** yang terdiri dari satu indikator kinerja diantaranya Jumlah Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan ditetapkan target 682 PNS dan terialisasi 305 PNS atau capaian kinerjanya 44,72% atau pada katagori **(Cukup).**

- **PENETAPAN FORMASI TAHUN 2018**

Jumlah Usul Formasi	500 Formasi
a. Guru	203
b. Kesehatan	215
c. Teknis	82
Formasi yang ditetapkan oleh Menpan RB	**372 Formasi**
a. Guru Eks K-2	163
b. Cumlaude (1 diisi dari Umum)	4
c. Disabilitas (2 diisi dari Umum)	4
d. Guru Umum	40
e. Tenaga Kesehatan Umum	124
f. Tenaga Teknis Umum	37
TOTAL	**372 Formasi**

- **PELAKSANAAN PEMBERKASAN UNTUK USUL PENETAPAN NOMOR INDUK PEGAWAI (NIP)**

Pemberkasan dilaksanakan mulai tanggal 10 s/d 18 Januari 2019. Dari sejumlah **307** setelah dilakukan verifikasi berkas terdapat **3 (tiga)** orang yang tidak dapat diproses penetapan NIP nya oleh BKN. Formasi

tersebut adalah **1** Perawat, **1** Asisten Apoteker dan **1** Guru Eks Tenaga Honorer K2. Untuk formasi perawat diisi oleh peserta dengan ranking di bawahnya, sedangkan formasi lainnya tidak ada peserta yang memenuhi syarat Passing Grade. Sehingga jumlah total peserta yang menerima Penetapan NIP oleh BKN sejumlah **305** orang.

Uraian	Formasi	Lulus	Kosong
a. Guru Eks K-2	163	113	50
b. Cumlaude (1 diisi dari Umum)	4	4	-
c. Disabilitas(2 diisi dari Umum)	4	2	2
d. Guru Umum	40	40	-
e. Tenaga Kesehatan Umum	124	110	14
f. Tenaga Teknis Umum	37	36	1
TOTAL	**372**	**305**	**67**

Berdasarkan Formasi :

NO	FORMASI	JUMLAH
1	UMUM	**192**
2	Eks Tenaga Honorer K2	**113**
TOTAL		**305**

Berdasarkan Kualifikasi Jabatan :

NO	Jabatan	JUMLAH
1	Tenaga Kesehatan	111
2	Tenaga Guru	153
3	Tenaga Teknis	41
TOTAL		**305**

- **Formasi Pengadaan CPNS Tahun 2019**

Jumlah Usul Formasi	**350 Formasi**
Tenaga Teknis	
- Penyuluh Pertanian	
- Teknis Lainnya	
Tenaga Pendidikan	
Tenaga Kesehatan	
Formasi yang ditetapkan oleh Menpan RB	**310 Formasi**
Tenaga Teknis	112
- Penyuluh Pertanian	45
- Teknis Lainnya	67
Tenaga Pendidikan	103
Tenaga Kesehatan	95
TOTAL	**310**

- **Rencana Jadwal Pelaksanaan CPNS Tahun 2019** :

1. Pengumuman : Minggu I Nopember 2019
2. Pendaftaran : Minggu II Nopember 2019

3. Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi : Desember 2019
4. Masa Sanggah : Januari 2020
5. Pengumuman Jadwal Seleksi Kompetensi Dasar : Januari 2020
6. Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar : Februari 2020
7. Pengumuman Hasil Seleksi Kompetensi Dasar : Maret 2020
8. Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang : Maret 2020
9. Integrasi Nilai SKD dan SKB : April 2020
10. Penetapan NIP dan Pengangkatan sebagai CPNS : April 2020.

2.3 Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2019	Realisasi 2019	Capaian
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi	Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi	%	90,00%	93,81%	104,23%
	Jumlah Pejabat Struktural yg sesuai persyaratan Kepangkatan	PNS	905	849	93,81%

Grafik 3.8 Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensinya

Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi pada tahun 2019 target 90,00% dan terialisasi 93,81% atau capaian kinerjanya 104,23% atau pada katagori **(Sangat Baik)** yang terdiri dari Jumlah Pejabat Struktural yang sesuai persyaratan Kepangkatan ditetapkan target 905 Orang dan terialisasi 849 Orang atau capaian kinerjanya 93,81% atau pada kategori **(BAIK).**

2.4 Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK)

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2019	Realisasi 2019	Capaian
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi	Prosentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep	%	93,00%	97,94%	105,31%
	Jumlah Jabatan Terisi sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK)	PNS	924	905	97,94%

Grafik 3.9 Persentase Jumlah Aparatur sesuai dengan kebutuhan SOTK

Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) pada tahun 2019 target 93,00% dan terialisasi 97,94% atau capaian kinerjanya 105,31% atau pada katagori **(Sangat Baik)** yang terdiri dari Jumlah Jabatan Terisi sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) ditetapkan 924 Orang dan terialisasi 905 Orang atau capaian kinerjanya 97,94% atau pada kategori **(BAIK).** Tercapinya indikator tersebut sangat tergantung pada jumlah jabatan yang ada di Lingkungan Kabupaten Sumenep dengn rincian :

Tahun	Jabatan	Target	Keterangan
2015	1.505	86%	Jabatan terisi 1.301
2016	1.483	87%	Jabatan terisi 1.182
2017	1.260	89%	Jabatan terisi 1.078
2018	910	91%	Jabatan terisi 886
2019	924	93%	Jabatan terisi 905

Pada tahun 2015 sebanyak 1.505 jabatan dan Pada Tahun 2016 Jumlah Jabatan yang ada 1.483 Pada tahun 2017 jumlah jabatan yang ada 1.260

Pada Tahun 2018 Jumlah Jabatan yang ada sebanyak 910 jabatan dan Pada Tahun 2019 Jumlah Jabatan yang ada sebanyak 924 jabatan.

3.1. Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2019	Realisasi 2019	Capaian
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun	%	90,00%	93,05%	103,39%
	Jumlah peserta diklat	Orang	374	348	93,05%

Grafik 3.10 Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun

Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun pada tahun 2019 target 90,00% dan terialisasi 93,05% atau capaian kinerjanya 103,39% atau pada katagori **(Sangat Baik)** yang terdiri dari Jumlah peserta diklat Kompetensi SDM Manajerial ditetapkan target 414 Orang dan terialisasi 388 Orang Pada Jumlah peserta diklat Kompetensi SDM Teknis dan Fungsional ditetapkan target 20 Orang dan terialisasi 34 Orang Jumlah total peserta diklat selama satu tahun dengan target 374 Orang dan terialisasi 348 Orang atau capaian kinerjanya 93,05% atau pada kategori **(BAIK).** Dengan rincian sebagai Berikut :

Indikator Kinerja	Satuan	Target 2019	Realisasi 2019
Jumlah peserta diklat Kompetensi SDM Manajerial			
- Diklat Prajabatan bagi Calon PNS Daerah	Orang	314	274
- Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV bagi PNS Daerah	Orang	40	40
Jumlah peserta diklat Kompetensi SDM Teknis dan Fungsional			

- Pendidikan dan Pelatihan Tekhnis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah	Orang	20	34
Total Peserta	Orang	**374**	**348**

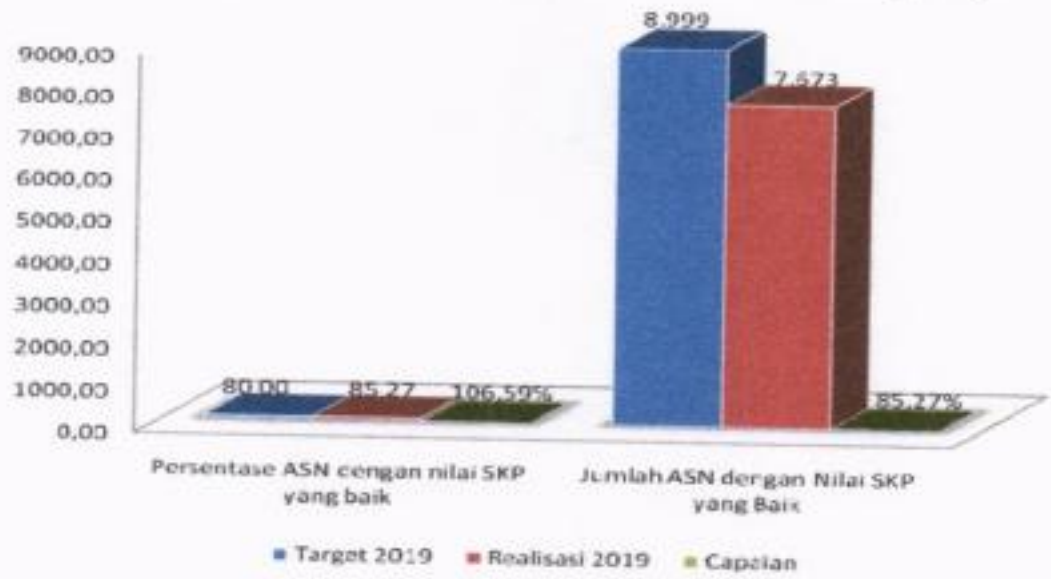
Analisis Penyebab keberhasilan/Peningkatan pada Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun antara lain :

- ✓ Dengan adanya tuntutan kompetensi aparatur yang semakin tinggi dan semakin luas maka pendekatan-pendekatan dalam pengembangan SDM aparatur tidak cukup hanya dengan berbasis kompetensi *(competency based human resource development)* tapi lebih mengarah kepada pengembangan *talent pool* atau *talent based human resource development* yang akan mampu menghasilkan tidak hanya ASN yang profesional tapi juga ASN yang memiliki integritas, dedikasi dan kemampuan beradaptasi dengan berbagai perkembangan jaman;
- ✓ Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara sebagaimana tuntutan masyarakat dan amanat peraturan perundangan, maka dibutuhkan berbagai upaya koordinasi, komunikasi dan sinkronisasi yang efektif antar pengambil kebijakan dan antar pelaksana diklat aparatur, sehingga program-program diklat lebih terintegrasi dan dijamin mutu pelaksanaan maupun hasil-hasilnya yang lebih berdaya guna dan berhasil guna. Dengan demikian Aparatur Sipil Negara akan menjadi sumber daya utama pembangunan di daerah serta dapat memberikan daya dukung yang optimal bagi pencapaian visi dan misi pembangunan daerah dan pembangunan nasional.

3.2 Persentase ASN dengan nilai SKP yang baik

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2019	Realisasi 2019	Capaian
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Persentase ASN dengan nilai SKP yang baik	%	80,00	85,27	106,59%
	Jumlah ASN dengan Nilai SKP yang Baik	ASN	8.999	7.673	85,27%

Grafik 3.11 Persentase ASN dengan nilai SKP yang baik



Persentase ASN dengan nilai SKP yang baik pada tahun 2019 target 80,00% dan terialisasi 85,27% atau capaian kinerjanya 106,59% atau pada katagori **(Sangat Baik)** yang terdiri dari Jumlah ASN dengan Nilai SKP yang Baik ditetapkan 8.999 Orang dan terialisasi 7.673 Orang atau capaian kinerjanya 85,27% atau pada kategori **(BAIK).**

3.2 Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Sat	Target 2019	Realisasi 2019	Capaian
Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang optimal	Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin PNS	%	0,33%	0,26%	126,92%
	Jumlah Kasus Pelanggaran disiplin PNS yang diselesaikan	Kasus	30	23	130,43%

Grafik 3.12 Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN

Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin PNS pada tahun 2019 target 0,33% dan terialisasi 0,26% atau capaian kinerjanya 126,92% atau pada katagori **(Sangat Baik)** yang terdiri dari Jumlah Kasus Pelanggaran disiplin PNS yang diselesaikan ditetapkan target 30 Kasus dan terialisasi 23 Kasus

atau capaian kinerjanya 130,43% atau pada kategori **(Sangat Baik).** Dengan rincian sebagai berikut :

JENIS HUKUMAN DISIPLIN	JML	KETERANGAN
Hukuman Disiplin Ringan	-	-
Hukuman Disiplin Sedang	3	Tidak melaksanakan tugas dinas tanpa keterangan (2 Kasus) ; Penelantaran Keluarga (1 Kasus)
Hukuman Disiplin Berat	20	Tindak Pidana Penggelapan/Penipuan, Perjudian, Mabuk-mabukan (4 kasus) Pernikahan kedua tanpa ijin Pejabat yang Berwenang, Perselingkuhan/Perzinahan (8 Kasus) Tidak melaksanakan tugas dinas tanpa keterangan (8 Kasus)

a. Proses Keputusan Bupati Sumenep tentang Hukuman Disiplin PNS.
   - Menganalisa Kasus pelanggaran disiplin PNS berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Sumenep, sebanyak 21 kasus;
   - Menyiapkan draft Surat Keputusan Hukuman Disiplin PNS sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebanyak 23 Draft Surat Keputusan;
   - Menyampaikan Surat Keputusan Hukuman Disiplin PNS kepada OPD terkait untuk disampaikan kepada yang bersangkutan, sebanyak 23 Surat Keputusan.

b. Proses Keputusan Ijin Perceraian dan Surat Keterangan Perceraian PNS.
   - Menganalisa kasus perceraian PNS berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan Inspektorat Kabupaten Sumenep, sebanyak 10 kasus;
   - menyiapkan draft Surat Keputusan Ijin Perceraian PNS/Surat Keterangan Perceraian PNS sesuai dengan ketentuan yang berlaku (10 draft SK);
   - Menyampaikan Surat Keputusan Ijin Perceraian dan Surat Keterangan Perceraian PNS kepada OPD terkait untuk disampaikan kepada yang bersangkutan, sebanyak 10 Surat Keputusan.

c. Pembinaan Disiplin PNS
   - Melakukan pembinaan disiplin PNS melalui surat Sekretaris Daerah kepada OPD; berdasarkan laporan PNS yang tidak melaksanakan tugas tanpa keterangan, dan berdasarkan surat aduan dan surat Laporan yang masuk ke BKPSDM;
   - Membuat dan menyediakan surat edaran tentang pembinaan disiplin PNS;

- Melakukan Sidak Tingkat Kehadiran PNS (Pasca libur Nasional dan Cuti bersama Idul Fitri 1439 H).

d. Koordinasi dan konsultasi penanganan Kasus.

- Melakukan koordinasi dan konsultasi penanganan dan penyelesaian kasus-kasus disiplin PNS dan Perceraian PNS dengan Instansi Pemerintah (BKD Provinsi/Kanreg II BKN/Bapek) dan OPD/unit kerja terkait di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

Hasil Survey Kepuasan Aparatur

Tujan	Indikator Kinerja	Sat	Target 2019	Realisasi 2019	Capaian
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Hasil Survey Kepuasan Aparatur	%	83,00%	85,25%	102,71%

Grafik 3.13 SKM

Hasil Survey Kepuasan Aparatur pada tahun 2019 target 83,00% dan terialisasi 85,25% atau capaian kinerjanya 102,71% atau pada katagori **(Sangat Baik)**

Kinerja pelayanan disusun mengandung maksud agar setiap perencanaan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dapat lebih terarah yang secara administratif dapat memenuhi persyaratan yang dapat dipertanggung jawabkan serta dengan skala prioritas yang disesuaikan dengan jumlah pendanaan yang sangat terbatas. Dengan demikian perencanaan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep akan lebih bermanfaat dan tepat sasaran sehingga yang menjadi tujuan setiap kegiatan dapat tercapai sesuai harapan.

5. Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Dalam mengukur Analisis Atas Efesiensi penggunaan Sumber Daya dilakukan evaluasi lanjutan dalam bentuk sebagai berikut :

Tabel 5.1
Alokasi Sasaran Pembangunan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Anggaran	% Anggaran
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	2.995.231.200	21,21%
		Persentase ASN yang memiliki nilai SKP Baik	236.288.500	1,67%
		Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	159.259.000	1,13%
2	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Apartur Sipil Negara sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi	Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	1.011.929.900	7,17%
		Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	3.524.785.500	24,97%
		Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi	770.040.500	5,45%
		Persentase Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	980.846.000	6,95%
3	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara.	Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun	2.901.319.900	20,55%
4	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah	1.518.650.690	10,76%
		Persentase Penyelesaian dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja tepat waktu	20.332.000	0,14%
Jumlah			**14.118.683.190**	**100,00%**

Tabel 5.2
Pencapaian Kinerja dan Anggaran

Sasaran / Program	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran		
		Target	Realisasi	Capaian	Alokasi	Realisasi	Capaian
Sasaran 1 Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara **Program** Peningkatan Disiplin ASN	Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	80%	64,08%	80,10%	2.995.231.200	2.799.810.700	93,48%
	Persentase ASN yang memiliki nilai SKP Baik	80%	85,27%	106,59%	236.288.500	199.204.396	84,31%
	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,33%	0,26%	126,92%	159.259.000	148.816.654	93,44%
Sasaran 2 Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Apartur Sipil Negara sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi **Program** Pelayanan	Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	80%	97,68%	122,10%	1.011.929.900	955.216.005	94,40%
	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	50%	44,72%	89,44%	3.524.785.500	1.163.731.717	33,02%

Informasi Data Kepegawaian **Program** Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN **Program** Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN	Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi	90%	93,81%	104,23%	770.040.500	563.623.292	73,19%
	Persentase Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	93%	97,94%	105,31%	980.846.000	801.316.165	81,70%
Sasaran 3 Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara. **Program** Pengembangan Kompetensi SDM **Program** Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun	90%	93,05%	103,39%	2.901.319.900	2.570.080.555	88,58%
Sasaran 4 Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian **Program** Peningkatan Manajement dan Pelayanan Administrasi **Program** Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah	100%	100%	100,00%	1.518.650.690	1.485.574.355	97,82%
	Persentase Penyelesaian dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja tepat waktu	100%	100%	100,00%	20.332.000	19.136.300	94,12%

Tabel 5.3
Efesiensi Penggunaan Sumber daya

Sasaran	Indikator Sasaran	% Capaian Kinerja	% Penyerapan Anggaran	Tingkat Efesiensi
Sasaran 1 Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara **Program** Peningkatan Disiplin ASN	Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	80,10%	93,48%	-13,38%
	Persentase ASN yang memiliki nilai SKP Baik	106,59%	84,31%	22,28%
	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	126,92%	93,44%	33,48%
Sasaran 2 Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Apartur Sipil Negara sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi **Program** Pelayanan Informasi Data Kepegawaian **Program** Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN **Program** Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN	Persentase Akurasi Updating data kepegawaian	122,10%	94,40%	27,70%
	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	89,44%	33,02%	56,42%
	Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi	104,23%	73,19%	31,04%

	Persentase Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	105,31%	81,70%	23,62%
Sasaran 3 Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara. **Program** Pengembangan Kompetensi SDM **Program** Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur	Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun	103,39%	88,58%	14,81%
Sasaran 4 Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian **Program** Peningkatan Manajement dan Pelayanan Administrasi **Program** Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Penunjang Perangkat Daerah	100,00%	97,82%	2,18%
	Persentase Penyelesaian dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja tepat waktu	100,00%	94,12%	5,88%

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

SASARAN 1.1 : Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam mendukung pencapaian pernyataan Indikator kinerja **Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara** didukung oleh Program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program Peningkatan Disiplin ASN untuk mencapai indikator kinerja program tersebut didukung dengan kegiatan antara lain :
  - Penilaian Kinerja Aparatur
  - Peningkatan Kesejahteraan Pegawai
  - Pembinaan Aparatur

SASARAN 2.1: Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Apartur Sipil Negara sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi dalam mendukung pencapaian pernyataan Indikator kinerja **Persentase akurasi updating data kepegawaian** didukung oleh Program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian untuk mencapai indikator kinerja program tersebut didukung dengan kegiatan antara lain :
  - Pengelolaan Data Kepegawaian
  - Pengembangan Informasi Kepegawaian

SASARAN 2.2: Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Apartur Sipil Negara sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi dalam mendukung pencapaian pernyataan Indikator kinerja **Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan** didukung oleh Program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN untuk mencapai indikator kinerja program tersebut didukung dengan kegiatan antara lain :
  - Seleksi penerimaan calon ASN

SASARAN 2.3: Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Apartur Sipil Negara sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi dalam mendukung pencapaian pernyataan Indikator kinerja **Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi** didukung oleh Program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN untuk mencapai indikator kinerja program tersebut didukung dengan kegiatan antara lain :
  - Penataan ASN
  - Proses Administrasi Kenaikan Pangkat

SASARAN 2.4: Meningkatnya Kualitas Penataan SDM Apartur Sipil Negara sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi dalam mendukung pencapaian pernyataan Indikator kinerja **Persentase Jumlah Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK** didukung oleh Program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN untuk mencapai indikator kinerja program tersebut didukung dengan kegiatan antara lain :
  - Pengembangan Karir dan Promosi Aparatur

SASARAN 3.1 : Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam mendukung pencapaian pernyataan Indikator kinerja **Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun** didukung oleh Program dan kegiatan sebagai berikut :

- Program Peningkatan Kapasitas Sumber daya Aparatur dan Program Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur untuk mencapai indikator kinerja program tersebut antara lain didukung dengan kegiatan antara lain :
  - Pengembangan Kompetensi SDM Manajerial
  - Pengembangan Kompetensi SDM Teknis dan fungsional
  - Pengembangan kompetensi SDM aparatur
  - Pendidikan dan Pelatihan bagi Calon PNS Daerah

B. 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 2019 dapat dilihat seperti pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 5.4

Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumenep
Tahun Anggaran 2019 sampai dengan Perubahan APBD 2019

NO	URAIAN	JUMLAH ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	
			Rp.	%
1	2	3	4	5
	PENDAPATAN DAERAH	189.117.500	380.340.000	201,11
	BELANJA DAERAH	21.049.694.236	15.963.550.679	75,84
	BELANJA TIDAK LANGSUNG	6.931.011.046	5.257.040.540	75,85
	BELANJA LANGSUNG	14.118.683.190	10.706.510.139	75,83

NO	URAIAN	JUMLAH ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	
			Rp.	%
1	2	3	4	5
	KEPEGAWAIAN			
I	**Program Peningkatan Manajement dan Pelayanan Administrasi**	**1.518.650.690**	**1.485.574.355**	**97,82**
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	24.128.000	24.101.000	99,89
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	311.338.000	300.781.340	96,61
3	Penyediaan Bahan dan Jasa Kebersihan Kantor	214.109.750	214.073.350	99,98
4	Penyediaan Kebutuhan Bahan Perkantoran	70.299.540	70.268.541	99,96
5	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	47.022.000	46.869.700	99,68
6	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	32.250.000	29.249.500	90,70
7	Penyediaan Makanan dan Minuman	18.300.000	18.297.450	99,99
8	Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi	152.719.200	151.613.516	99,28
9	Peringatan Hari-Hari Besar - Pameran Pembangunan dan HUT Korpri	47.455.000	42.655.000	89,89
10	Penyediaan Jasa Layanan Perkantoran	196.701.000	195.887.200	99,59
11	Pemeliharaan Rutin/berkala Gedung Kantor/Rumah Dinas	158.325.000	157.640.000	99,57
12	Pemeliharaan Rutin/berkala Kendaraan Dinas/Operasional	121.203.200	111.513.208	92,01
13	Pemeliharaan Rutin/berkala Peralatan dan Perlengkapan Gedung Kantor/Rumah Dinas	124.800.000	122.624.550	98,26
II	**Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah**	**20.332.000**	**19.136.300**	**94,12**
1	Penyusunan Laporan Keuangan	12.622.000	11.772.100	93,27
2	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7.710.000	7.364.200	95,51
III	**Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian**	**1.011.929.900**	**955.216.005**	**94,40**
	Pengelolaan Data Kepegawaian			
1	Penyelenggaraan Sistem Informasi Absensi Pegawai (SIAGA) - Pengelolaan Data Kepegawaian	776.489.100	735.818.750	94,76
2	Penyusunan Tata Naskah Kepegawaian Elektronik - Pengelolaan Data Kepegawaian	44.003.400	43.519.150	98,90
3	Validasi Data Kepegawaian - Pengelolaan Data Kepegawaian	49.398.900	49.108.500	99,41
	Pengembangan Informasi Kepegawaian			
1	Pembangunan Sistem Pelayanan Kepegawaian Terpadu Bersertifikasi ISO 9001 - Pengembangan Informasi Kepegawaian	44.003.400	43.863.400	99,68
2	Penyediaan Data Informasi Kepegawaian - Pengembangan Informasi Kepegawaian	46.032.900	45.704.005	99,29
3	Penyelenggaraan Sistem Informasi Layanan Harian Kepegawaian (SILAHKAN) - Pengembangan Informasi Kepeg.	52.002.200	37.202.200	71,54

NO	URAIAN	JUMLAH ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	
			Rp.	%
1	2	3	4	5
	KEPEGAWAIAN			
IV	**Program Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN**	**1.750.886.500**	**1.364.939.457**	**77,96**
	Penataan ASN			
1	Proses Pengangkatan CPNS menjadi PNS	4.402.000	-	-
2	Pelantikan Pejabat Struktural dan Fungsional	355.096.000	221.043.582	62,25
3	Proses Peninjauan Masa Kerja	6.165.000	5.998.000	97,29
4	Penyerahan SK Pensiun PNS secara Simbolis	62.558.000	55.068.300	88,03
5	Proses Administrasi Pensiun ASN	60.459.500	49.921.829	82,57
6	Pelaksanaan Sumpah dan Janji PNS	28.184.000	4.185.000	14,85
7	Tim Penilaian Kinerja PNS	151.833.000	126.067.150	83,03
	Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS			
1	Proses Administrasi Kenaikan Pangkat	101.343.000	101.339.431	100,00
	Pengembangan Karir dan Promosi Aparatur			
1	Seleksi Pengisian JPT Pratama dilingkungan Pemkab. Sumenep	980.846.000	801.316.165	81,70
V	**Program Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN**	**3.524.785.500**	**1.163.731.717**	**33,02**
1	Proses Pemberkasan dan Penempatan CPNSD - Seleksi Penerimaan Calon PNS	18.123.500	18.114.500	99,95
2	Rekruitmen PPPK Daerah, Pengarahan, Pemberkasan dan Penyerahan SK PPPK Tahun 2019 Tahap 1 dan 2	1.592.924.000	520.159.112	32,65
3	Seleksi Penerimaan Calon PNS Daerah, Pengarahan, Pemberkasan dan Penyerahan SK CPNS TA 2019	1.913.738.000	625.458.105	32,68
VI	**Program Peningkatan Disiplin ASN**	**3.390.778.700**	**3.147.831.750**	**92,84**
	Penilaian Kinerja Aparatur			
1	Sosialisasi Sistem E-Kinerja	236.288.500	199.204.396	84,31
	Pembinaan Aparatur			
1	Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian - Pembinaan Aparatur	124.650.000	114.385.054	91,76
2	Proses Pengisian dan Penyampaian LP2P - Penilaian Kinerja Aparatur	21.579.000	21.558.600	99,91
3	Proses Pelaporan LHKPN - Penilaian Kinerja Aparatur	13.030.000	12.873.000	98,80
	Peningkatan Kesejahteraan Pegawai			
1	Pengadministrasian Penyerahan Tambahan Penghasilan Pegawai - Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	15.366.200	15.361.200	99,97
2	Proses Penyelesaian Karis/Karsu, Taspen dan Karpeg - Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	14.725.000	14.725.000	100,00
3	Pemberian Insentif bagi Tenaga Honorer Eks. K2 - Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	2.750.766.000	2.602.720.500	94,62
4	Proses Usul dan Penetapan Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya - Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	46.310.000	41.710.000	90,07
5	Penataan Administrasi dan Monitoring PTT - Peningkatan Kesejahteraan Pegawai	168.064.000	125.294.000	74,55

NO	URAIAN	JUMLAH ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	
			Rp.	%
1	2	3	4	5
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN			
VII	**Program Pengembangan Kompetensi SDM**	**882.717.000**	**802.176.869**	**90,88**
	Pengembangan Kompetensi SDM Manajerial			
1	Diklat Kepemimpinan Tingkat IV bagi PNS Daerah - Pengembangan Kompetensi SDM Manajerial	779.625.700	701.550.219	89,99
	Pengembangan Kompetensi SDM Teknis dan fungsional			
1	Diklat Teknis Tugas dan Fungsi bagi PNS Daerah - Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur	90.797.700	88.657.650	97,64
	Pengembangan Kompetensi SDM aparatur			
1	Proses Adm. Tugas Belajar dan Ijin Belajar - Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur	12.293.600	11.969.000	97,36
VIII	**Program Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur**	**2.018.602.900**	**1.767.903.686**	**87,58**
1	Pendidikan dan Pelatihan Formal bagi Calon PNS Daerah	2.018.602.900	1.767.903.686	87,58

Masukan (input) dari kegiatan – kegiatan yang telah tertuang di dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2019 yaitu berupa dana yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Sumenep Tahun 2019 sebesar **Rp. 21.049.694.236,- (*Dua Puluh Satu Milyar Empat Puluh Sembilan Juta Enam Ratus Sembilan Puluh Empat Ribu Dua Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah*)** terialisasi **Rp. 15.963.550.679,- (*Lima Belas Milyar Sembilan Ratus Enam Puluh Tiga Juta Lima Ratus Lima Puluh Ribu Enam Ratus Tujuh Puluh Sembilan Rupiah*). atau sebesar 75,84%** dan Masukan (input) Kegiatan Belanja Langsung sebesar **Rp 14.118.683.190 *(Empat Belas Milyar Seratus Delapan Belas Juta Enam ratus Delapan Puluh Tiga Ribu Seratus Sembilan Puluh Rupiah)*** Terialisasi **Rp 10.706.510.139 *(Sepuluh Milyar Tujuh Ratus Enam Juta Lima Ratus Sepuluh Ribu Seratus Tiga Puluh Sembilan Rupiah)* atau sebesar 75,83%.**

Bab IV PENUTUP

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau LKjIP merupakan pertangggung 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 2019 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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2019 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 2019. 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 2019.

A. Simpulan

Adapun beberapa simpulan keberhasilan capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun anggaran 2019 dapat diuraikan, sebagai berikut :

1. Pada indikator kinerja **Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara** capaian kinerja termasuk pada katagori **"Baik"** artinya bahwa upaya untuk Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan **rentang Capaian 75% sampai 100%.**
2. Pada indikator kinerja **Persentase akurasi updating data kepegawaian** capaian kinerja termasuk pada katagori **"Sangat Baik"** artinya bahwa upaya untuk Meningkatkan Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan **atau rentang Capaian Lebih dari 100%**.
3. Pada indikator kinerja **Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan** capaian kinerja termasuk pada katagori **"Baik"** artinya bahwa upaya untuk Meningkatkan Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan belum berjalan sesuai dengan target yang direncanakan **rentang Capaian 75% sampai 100%.**
4. Pada indikator kinerja **Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi** capaian kinerja termasuk pada katagori **"Sangat Baik"** artinya bahwa upaya untuk Meningkatkan Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan **atau rentang Capaian Lebih dari 100%**.
5. Pada indikator kinerja **Prosentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep** capaian kinerja termasuk pada katagori **"Sangat Baik"** artinya bahwa upaya untuk Meningkatkan Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan

sesuai dengan target yang direncanakan **atau rentang Capaian Lebih dari 100%**.

6. Pada indikator kinerja **Persentase ASN yang lulus diklat dalam Satu Tahun** capaian kinerja termasuk pada katagori **"Sangat Baik"** artinya bahwa upaya untuk Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan **atau rentang Capaian Lebih dari 100%**.
7. Pada indikator kinerja **Persentase ASN dengan nilai SKP yang baik** capaian kinerja termasuk pada katagori **"Sangat Baik"** artinya bahwa upaya untuk Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan **atau rentang Capaian Lebih dari 100%**.
8. Pada indikator kinerja **Persentase Pelanggaran Disiplin ASN** capaian kinerja termasuk pada katagori **"Sangat Baik"** artinya bahwa upaya untuk Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan **atau rentang Capaian Lebih dari 100%**.
9. Pada indikator kinerja **Hasil Survey Kepuasan Aparatur** capaian kinerja termasuk pada katagori **"Sangat Baik"** artinya bahwa upaya untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian di Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui program dan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang direncanakan, **atau rentang Capaian Lebih dari 100%**.

Berbagai pencapaian target sasaran-sasaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sangat ditentukan oleh komitmen, kerjasama, keterlibatan dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait sangat diharapkan dalam mendukung program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang akan mendatang.

Semoga Laporan Kinerja Instasi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2019 dapat digunakan sebagai evaluasi dan analisa program dan kegiatan dengan prinsip memegangteguh disiplin anggaran, tepat waktu dan tepat sasaran, serta dapat bermanfaat bagi pihak pelaksana dan pihak yang terkait lainnya, dalam peningkatan kualitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep selanjutnya.

B. Saran-Saran

1. Pada sasaran Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Optimalisasi Indek Profesionalisme Aparatur Sipil Negara, sebagai tolak ukur kinerja ASN dilingkungan Pemkab Sumenep;
2. Pada sasaran Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Optimalisasi dan aktualisasi Sistem Informasi Data kepegawaian, sebagai manifestasi dan dinaminasi akurasi data pegawai;
3. Pada sasaran strategis Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi Pentingnya ketersediaan Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan ASN dilingkungan Pemkab Sumenep.
4. Pada sasasaran strategis Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi, pendelegasian Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep;
5. Pada sasasaran strategis Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi, pendelegasian Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.
6. Pada sasasaran strategis Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara, pendelegasian Aparatur untuk mengikuti jenjang pendidikan dan pelatihan sesuai bidangnya, dalam rangka peningkatan kapasitas Sumber daya manusianya;
7. Pada sasasaran strategis Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara, pendelegasian mengukur ASN dengan nilai SKP yang baik dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

8. Pada sasasaran strategis Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara, pendelegasian Aparatur Pelanggaran Disiplin ASN;
9. Pada sasasaran strategis meningkatnya Pengelolaan Aparatur yang Profisional, pendelegasian Aparatur untuk mengetahui Hasil Survey Kepuasan Aparatur;

Demikian laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2019 yang dapat kami sajikan, semoga dapat berguna dan bermanfaat.

Sumenep, 17 Januari 2020

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

BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

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 : **Dr. KH. A. BUSYRO KARIM, M.Si**

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, 17 September 2019

Pihak Kedua,	Pihak Pertama,
BUPATI SUMENEP	**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP**
Dr. KH. A. BUSYRO KARIM, M.Si	**ABDUL MADJID, S.Sos, M.Si** Pembina Utama Muda NIP. 19661108 198809 1 001

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dibidang Kepegawaian	1.1. NILAI SKM	83
2.	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	2.1. Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara	80
2.	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN Sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi.	2.1. Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	85%
		2.2. Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.	93%
3.	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	3.1. Persentase ASN yang lulus Diklat dalam satu tahun.	90%
		3.2. Persentase ASN yang memiliki nilai SKP Baik.	80%
		3.3. Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,33%

No.	Program	Sebelum Perubahan Anggaran (Rp)	Setelah Perubahan Anggaran (Rp)	Keterangan
1	Program Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Administrasi	Rp. 1.518.650.690	Rp. 1.518.650.690	
2	Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 20.332.000	Rp. 20.332.000	
3	Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian	Rp. 716.845.900	Rp. 1.011.929.900	
4	Program Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN	Rp. 1.325.346.500	Rp. 1.750.886.500	
5	Program Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN	Rp. 18.123.500	Rp. 3.524.785.500	
6	Program Peningkatan disiplin ASN	Rp. 3.368.778.700	Rp. 3.390.778.700	
7	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Rp. -	Rp. 2.018.602.900	
8	Program Pengembangan Kompetensi SDM	Rp. 882.717.000	Rp. 882.717.000	
	Jumlah Anggaran Belanja Langsung	**Rp. 7.850.794.290**	**Rp. 14.118.683.190**	

Sumenep, 17 September 2019

BUPATI SUMENEP

Dr. KH. A. BUSYRO KARIM, M.Si

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP

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

BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

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

Nama : **R. TITIK SURYATI, SH, MH.**

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

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **Dr. KH. A. BUSYRO KARIM, M.Si**

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, 7 Januari 2019

Pihak Kedua,	Pihak Pertama,
BUPATI SUMENEP	**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP**
Dr. KH. A. BUSYRO KARIM, M.Si	**R. TITIK SURYATI, SH, MH.** Pembina Utama Muda NIP. 19660409 199302 2 002

LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SUMENEP

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dibidang Kepegawaian	1.1. NILAI SKM	83
2.	Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN Sesuai dengan Kebutuhan dan Kompetensi.	2.1. Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	90%
		2.2. Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.	50%
		2.3. Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	93%
3.	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	3.1. Persentase ASN yang lulus Diklat dalam satu tahun	90%
		3.2. Persentase ASN yang memiliki nilai SKP Baik.	80%
		3.3. Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,20%
4.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik	4.1 Nilai AKIP	A
		4.2 Persentase Pencapaian Program	90%

No.	Program	Anggaran	Keterangan
1	Program Peningkatan Manajemen dan Pelayanan Administrasi	Rp. 1.518.650.690	
2	Program Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp. 20.332.000	
3	Program Pelayanan Informasi Data Kepegawaian	Rp. 716.845.900	
4	Program Pengelolaan Administrasi Mutasi ASN	Rp. 1.325.346.500	
5	Program Penyusunan Formasi dan Pengadaan ASN	Rp. 18.123.500	
6	Program Peningkatan disiplin ASN	Rp. 3.368.778.700	
7	Program Pengembangan Kompetensi SDM	Rp. 882.717.000	
	Jumlah Anggaran Belanja Langsung	**Rp. 7.850.794.290**	

Sumenep, 7 Januari 2019

BUPATI SUMENEP

Dr. KH. A. BUSYRO KARIM, M.Si

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP

R. TITIK SURYATI, SH, MH.
Pembina Utama Muda
NIP. 19680409 199302 2 002

PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
JL. Dr. Cipto No. 40 Telp. (0328) 664526, Fax. (0328) 663942
SUMENEP
Kode Pos 69417

Sumenep, 17 Januari 2020

Nomor : 067/ 89 /435.203.1/2020
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Penyampaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019

Kepada :
Yth. Bapak Bupati Sumenep
Cq. Kepala Bagian Organisasi
Setda Kab. Sumenep
di -
SUMENEP

Menindaklanjuti surat Bapak Sekretaris Daerah Kabupaten Sumenep tanggal 06 Januari 2020 Nomor : 067/ 14 /435.032.3/2020 perihal Penyampaian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019.

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini disampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2019 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sumenep sebagaimana terlampir.

Demikian untuk menjadi maklum dan terima kasih.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP

PEMERINTAH KABUPATEN SUMENEP
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

Tembusan :
Yth. Bapak Bupati Sumenep
(sebagai laporan)