



LAPORAN CAPAIAN KINERJA

Triwulan III

2024

BKPSDM
KABUPATEN SUMENEP

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat hidayah-Nya sehingga penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Triwulan III Tahun 2024 ini dapat diselesaikan.

Dengan tersusunnya Dokumen laporan Realisasi Capaian Kinerja Triwulan III ini, yang nantinya dipakai sebagai pengukur kinerja/keberhasilan atau kegagalan di dalam pencapaian kinerja selama Triwulan III Tahun 2024. Dengan adanya dokumen laporan Realisasi Capaian Kinerja Triwulan III Tahun 2024 ini diharapkan agar kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dapat terus meningkat.

Sumenep, 02 Oktober 2024

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

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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Maksud dan Tujuan	2
1.3. Sistematika Penulisan	2
BAB II PERENCANAAN KINERJA	3
2.1. Perencanaan Strategis.....	3
2.2. Indikator Kinerja Utama.....	9
2.3. Perjanjian Kinerja	17
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	24
3.1. Capaian Indikator Kinerja Utama.....	26
3.2. Realisasi Anggaran.....	29
3.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Capaian Kinerja	30
3.4 Rekomendasi Tindak Lanjut	33
BAB IV PENUTUP	34

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pemerintahan yang akuntabel merupakan suatu keharusan yang perlu dilaksanakan dalam upaya mewujudkan visi dan misi pembangunan daerah, aspirasi dan cita-cita masyarakat dalam mencapai masa depan yang lebih baik. Berkenaan dengan hal itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan terukur, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara efektif, efisien, akuntabel serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Perubahan Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep memiliki kewajiban untuk melaksanakan manajemen pengelolaan kinerja, meliputi : komponen perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan monitoring evaluasi.

Monitoring dan evaluasi dalam kaitannya dengan manajemen kinerja adalah Evaluasi Rencana Aksi Kinerja untuk memantau setiap perubahan-perubahan dan perbaikan atas rencana aksi pencapaian kinerja yang telah diperjanjikan dalam dokumen perjanjian Kinerja (PK) sehingga dapat mendeteksi secara lebih dini tentang hasil capaian kinerja secara berkala, faktor penghambat serta faktor pendukung sehingga dapat ditemukan upaya upaya perbaikan sehingga capaian kinerja dapat dicapai lebih optimal.

1.2. MAKSUD DAN TUJUAN

Adapun maksud penyusunan laporan realisasi rencana aksi adalah tersusunnya laporan realisasi rencana aksi Triwulan III tahun 2024 dan tujuan disusunnya laporan realisasi rencana aksi Triwulan III yaitu :

- a. Untuk mengukur dan menilai tingkat keberhasilan pencapaian target kinerja berdasarkan rencana aksi pencapaian kinerja Tahun 2024;
- b. Untuk mengendalikan seluruh proses pencapaian target kinerja dan pengendalian atas proses pelaksanaan kegiatan sesuai sasaran strategis dan IKU dalam perjanjian kinerja yang telah ditetapkan;
- c. Untuk mewujudkan akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menuju terwujudnya good governance, dan sebagai wujud transparansi serta pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan kepada masyarakat.

1.3. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan laporan realisasi rencana aksi capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Triwulan III Tahun 2024 seperti berikut :

Bab I Pendahuluan

Menyajikan latar belakang, maksud dan tujuan serta sistematika laporan.

Bab II Perencanaan Kinerja

Menyajikan mengenai Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep 2021-2026, Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Perjanjian Kinerja (Perkin).

Bab III Akuntabilitas Kinerja

Menyajikan penjelasan singkat mengenai capaian Kinerja Perangkat Daerah.

Bab IV Penutup

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. PERENCANAAN STRATEGIS

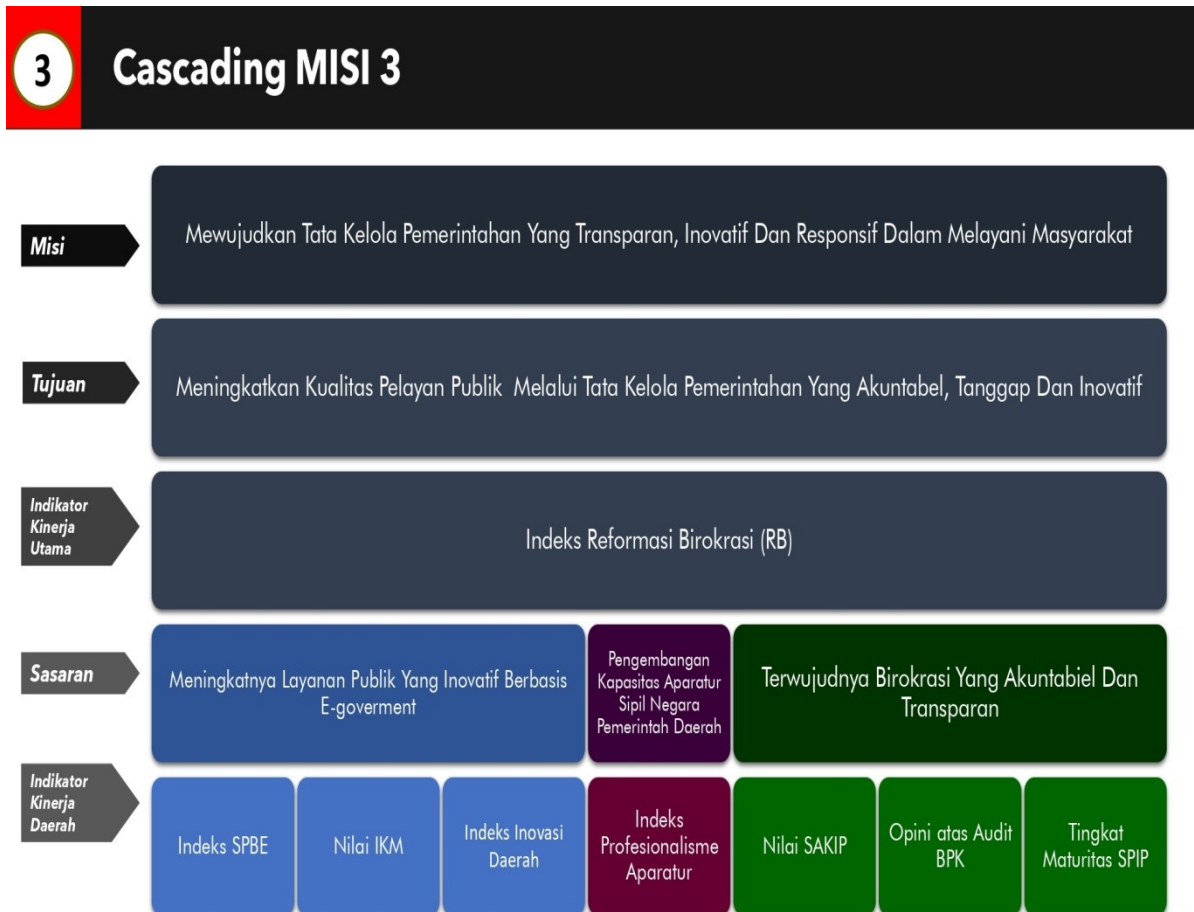
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada pembangunan Kabupaten Sumenep dengan merujuk terhadap RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026. Visi Pemerintah Kabupaten Sumenep berpedoman pada arah pembangunan Kabupaten Sumenep sebagaimana tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026 adalah “**Sumenep Unggul, Mandiri dan Sejahtera**” yang diwujudkan melalui 5 (lima) Misi, yaitu :

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

Sebagai upaya untuk mencapai Misi 3 yakni “**Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Transparan, Inovatif Dan Responsif Dalam Melayani Masyarakat**”, maka tujuan pembangunan ditetapkan sebagai berikut : **Meningkatkan Kualitas Pelayan Publik Melalui Tata Kelola Pemerintahan Yang Akuntabel, Tanggap dan Inovatif**, dengan sasaran :

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

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



Berdasarkan Matrik *Logical Framework* diatas maka Sasaran Kedua Misi Ketiga RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026 yaitu **Pembangunan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah** dengan Indikator Sasaran **Indeks Profesionalisme Aparatur** menjadi Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam 5 (lima) tahun kedepan. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Aparatur yang lebih bersih, profesional dan sejahtera Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berupaya menyelenggarakan pelayanan manajemen kepegawaian yang berkualitas, maka dirumuskanlah tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebagai berikut :

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

Tujuan 1 “Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah”.

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

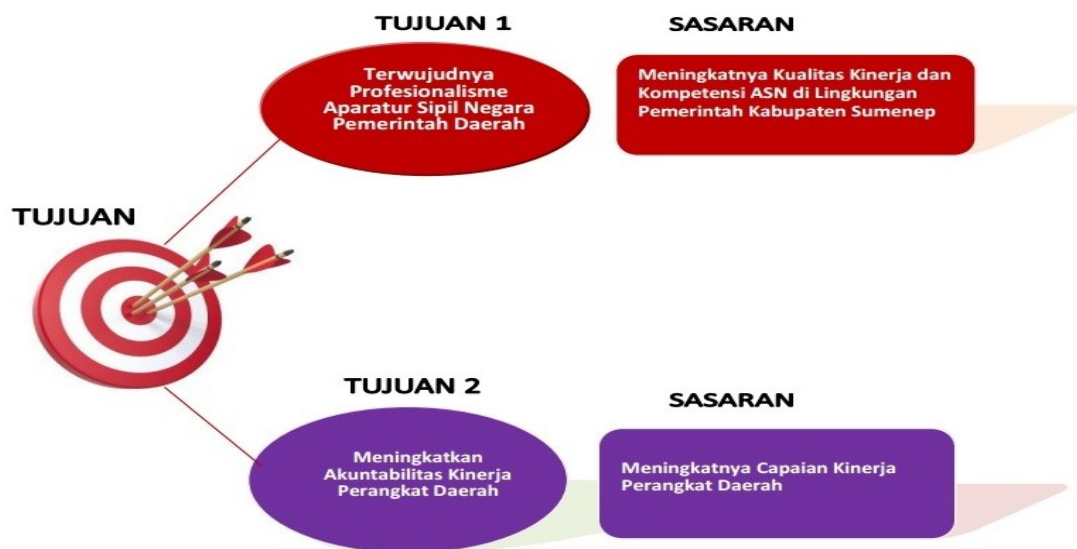
Tujuan 2 “Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah”

Tujuan yang kedua ini diarahkan untuk pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ke dalam atau internal, agar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai salah satu perangkat daerah juga dapat mendukung pencapaian tujuan Pemerintah Kabupaten Sumenep yaitu mewujudkan kualitas pelayanan publik melalui tata kelola pemerintahan yang akuntabel, tanggap dan inovatif. Pencapaian tujuan kedua ini akan diukur melalui indikator kinerja “**Nilai SAKIP Perangkat Daerah**” yang merupakan cerminan pencapaian dari Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang diinginkan dapat dicapai secara nyata oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome*) dari satu atau beberapa program. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep menjabarkan 2 (dua) tujuan kedalam 2 (dua) sasaran strategis. Sasaran Strategis tersebut

kemudian dilengkapi dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Keterkaitan antara Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan Tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep digambarkan dalam gambar dibawah ini.



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

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

Rencana strategis adalah rencana spesifik mengenai bagaimana untuk mencapai ke arah masa depan yang akan diambil oleh entitas. Sedangkan Perencanaan strategis adalah proses memutuskan program program yang akan dilaksanakan oleh organisasi dan perkiraan jumlah sumber daya yang akan dialokasikan kesetiap program jangka panjang selama beberapa tahun kedepan. Hasil dari proses perencanaan strategi berupa dokumen yang dinamakan strategik plan yang berisi informasi tentang program-program beberapa tahun yang akan datang. Dengan adanya perencanaan strategis ini maka konsepsi organisasi menjadi jelas sehingga akan memudahkan dalam memformulasikan sasaran serta rencana-rencana lain dan dapat mengarahkan sumber-sumber organisasi secara efektif. Sehingga dapat dikatakan bahwa perencanaan strategi dapat menentukan keberhasilan organisasi.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan ringkasan sebagaimana dibawah ini :

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

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah		Indeks Profesionalitas ASN	62	64	66	68	70
		1.1 Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,45	0,50	0,55	0,60	0,65
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,85	89,90	89,95	89,98	90

		2.1 Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	91	92	93	94	95
--	--	---	---	----	----	----	----	----

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Sumenep periode 2021-2026

Berdasarkan Hasil evaluasi terhadap capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2023 terdapat beberapa Indikator Kinerja yang realisasinya melebihi target yang telah ditentukan sehingga perlu melakukan penyesuaian target untuk tahun 2024 sebagai berikut :

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah		Indeks Profesionalitas ASN	62	64	84	84	85
		1.2 Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,45	0,50	0,70	0,60	0,65
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,85	89,90	89,95	89,98	90
		2.1 Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	91	92	96	97	98

2.2. INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis perangkat daerah. Pada Tahun 2024 telah disusun Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, sehingga Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mengalami perubahan. Adapun penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3
Indikator Kinerja Utama (IKU) Perubahan Tahun 2024
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

NO	TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN		
				DEFINISI OPERASIONAL	FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN	SUMBER DATA
1.	Tujuan 1 : Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	<p>Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.</p> <p>IP ASN diperoleh melalui evaluasi yang dilakukan oleh Deputi Bidang SDM Aparatur dan secara teknis dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.</p> <p>Evaluasi IP ASN meliputi 4 (empat dimensi dengan bobot yaitu: Kualifikasi (25%), Kompetensi (40%), Kinerja (30%), dan Disiplin (5%). Nilai IP ASN didapat dari penjumlahan nilai tiap dimensi yang telah dikalikan dengan bobot masing-masing. Indeks Profesionalitas ASN merupakan hasil akhir dari penjumlahan nilai tertimbang dari seluruh dimensi.</p> <p>Hasil evaluasi IP ASN menggambarkan tingkat Profesionalitas ASN dengan nilai dan kategori sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Nilai 91 – 100, kategori Sangat Tinggi; ii. Nilai 81 – 90, kategori Tinggi; iii. Nilai 71 – 80, kategori Sedang; iv. Nilai 61 – 70, kategori Rendah; dan v. Nilai 0 – 60, kategori sangat Rendah; 	<p>Nilai Indeks Profesionalitas ASN didapatkan dengan menjumlahkan total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.</p>	<p>Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).</p>

2.	Sasaran 1.1 : Meningkatnya Kualitas Manajemen Aparatur Sipil Negara	Indeks Penilaian Sistem Merit	Nilai	<p>Sistem Merit adalah suatu kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Indeks Sistem Merit (ISM) adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah. Penilaian dilakukan berdasarkan Permenpan Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN.</p> <p>Indikator Sistem Merit:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan; ii. Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja; iii. Pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka; iv. Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir dan kelompok rencanan suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta; v. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan; vi. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN; vii. Merencanakan dan memberi kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja; viii. Memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan ix. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN. 	Berdasarkan perhitungan dalam Sistem Informasi Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit (SIPINTER). Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot diberikan alokasi nilai. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan semua aspek terdiri dari sejumlah sub-aspek dimana masing-masing aspek dan sub-aspek mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya. Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek	Laporan Penilaian Merit oleh Aparatur Sipil Negara Hasil Sistem Komisi Sipil
----	---	-------------------------------	-------	---	--	---

			<p>Penilaian penerapan sistem merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dengan bobot:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. perencanaan kebutuhan (20%); ii. pengadaan (10%); iii. pengembangan karier (25%); iv. promosi dan mutasi (10%); v. manajemen kinerja (15%); vi. penggajian, penghargaan dan disiplin (10%); vii. perlindungan dan pelayanan (5%); dan viii. sistem informasi (5%) <p>Setiap aspek terdiri dari sejumlah sub-aspek dimana masing-masing aspek dan sub-aspek mempunyai bobot yang besarnya ditentukan berdasarkan peranannya dalam sistem merit.</p> <p>Masing-masing sub-aspek terdiri dari 4 tingkatan:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Kurang dengan Skor 1; jika sebagian besar elemen yang dinilai belum sesuai ketentuan; ii. Cukup dengan Skor 2; jika baru sebagian elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan; iii. Baik dengan Skor 3; jika sebagian besar elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan; iv. Sangat Baik Skor 4; Jika semua elemen yang dinilai sudah sesuai ketentuan, walau ada kekurangan namun dampaknya tidak luas. <p>Nilai Total merupakan penjumlahan dari nilai akhir setiap Aspek.</p> <p>Kategori Indeks Penerapan Sistem Merit ASN:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Kategori I Buruk, nilai 100 – 174, indeks 0,2 - 0,4 ii. Kategori II Kurang, nilai 175 – 249, indeks 0,41 - 0,6 iii. Kategori III Baik, nilai 250 – 324, indeks 0,61 - 0,8 iv. Kategori IV Sangat Baik, nilai 325 – 400, indeks 0,81 – 1 	
--	--	--	---	--

		<p>Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN</p>	<p>Nilai</p>	<p>Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Nilai Indeks adalah angka yang menunjukkan kualitas dan ketaatan dalam pelaksanaan NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah. Kategori Nilai Indeks sebagai berikut :</p> <p>a. Nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan Predikat Unggul;</p> <p>b. Nilai Indeks dengan jumlah antara 70,01 sampai dengan 85,00 diberi kategori B dengan Predikat Baik;</p> <p>c. Nilai Indeks dengan jumlah antara 55,01 sampai dengan 70,00 diberi kategori C dengan Predikat Cukup;</p> <p>d. Nilai Indeks dengan jumlah antara 40,01 sampai dengan 55,00 diberi kategori D dengan Predikat Kurang; dan</p> <p>e. Nilai Indeks dengan jumlah antara 25,00 sampai dengan 40,00 diberi kategori E dengan Predikat Buruk.</p> <p>Elemen penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN merupakan sub manajemen ASN yang terdiri dari beberapa indikator. Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; 2. pengadaan ASN; 3. pengangkatan ASN; 4. pangkat; 5. mutasi; 6. jabatan; 7. pengembangan karier ASN; 8. pola karier; 9. penggajian, tunjangan, dan fasilitas; 10. penghargaan; 	<p>Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN berdasarkan rumus pengolahan hasil yang terdapat pada sistem aplikasi indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN</p>	<p>Laporan Hasil penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN oleh BKN.</p>
--	--	---	--------------	---	---	--

				<p>11. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; 12. perlindungan; 13. penilaian kinerja; 14. cuti; 15. kode etik; 16. disiplin; 17. pemberhentian; dan 18. pensiun.</p>		
3.	Sasaran 1.2 : Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	Nilai	<p>Dimensi kompetensi menggambarkan kemampuan seseorang yang merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan sikap (attitude) yang didukung oleh rencana pengembangan kompetensi berkesinambungan. Kesemuanya itu tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan melalui pelatihan klasikal maupun non klasikal sebagaimana diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan klasikal merupakan bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, yang dapat dilakukan dalam bentuk antara lain :</p> <ol style="list-style-type: none"> Pelatihan struktural kepemimpinan; Pelatihan manajerial; Pelatihan teknis dan fungsional; Pelatihan sosial kultural; dan lain-lain. <p>Sedangkan pelatihan non klasikal merupakan bentuk pengembangan kompetensi melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan atau pembelajaran di luar kelas mencakup di tempat kerja (experiential learning), pembelajaran melalui hubungan sosial (social learning), dan pembelajaran yang dilakukan secara fleksibel</p>	Nilai Dimensi Kompetensi ASN didapatkan dari total hasil perkalian dari bobot dimensi/ indikator Kompetensi dikalikan skor/nilai dimensi/indikator Kompetensi.	Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPA) yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN).

				(flexible learning). Pelatihan non klasikal berupa experiential learning dilakukan dengan kegiatan magang, patok banding (benchmarking), detasering dan lainnya. Contoh kegiatan social learning adalah coaching dan mentoring. Kemudian contoh kegiatan flexible learning dilakukan dengan pelatihan jarak jauh, e-learning, dan belajar mandiri.		
4	Tujuan 2 : Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	<p>Indikator ini mengukur kualitas implementasi manajemen kinerja (SAKIP) yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kabupaten Sumenep. Dasar pengukuran yaitu Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pengukuran mencakup :</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Perencanaan kinerja; ii. Pengukuran kinerja; iii. Pelaporan kinerja; iv. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. <p>Terdapat 7 (tujuh) kategori penilaian mulai dari yang paling rendah yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> i. kategori "D" (sangat kurang) dengan nilai >0 - 30; ii. kategori "C" (kurang) dengan nilai diatas 30 - 50; iii. kategori "CC" (cukup) dengan nilai diatas 50 - 60; iv. kategori "B" (Baik) dengan nilai diatas 60 - 70; v. kategori "BB" (Sangat Baik) dengan nilai diatas 70 - 80; vi. kategori "A" (Memuaskan) dengan nilai diatas 80 - 90; vii. kategori "AA" (Sangat Memuaskan) dengan nilai diatas 90 -100. 	<p>Berdasarkan perhitungan dalam LKE AKIP. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai, nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen dijumlahkan sehingga ditemukan suatu angka tertentu. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100. Selanjutnya menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai Akuntabilitas Kinerja merupakan hasil akhir dari penjumlahan nilai tertimbang dari seluruh komponen.</p>	<p>Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP yang dikeluarkan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep.</p>

5	Sasaran 2.1 : Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	%	Capaian Kinerja Perangkat Daerah adalah Progress Capaian Daerah dari masing- masing Program dan Kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.	Dalam pengukuran capaian kinerja dilaksanakan dengan membandingkan antara Realisasi Kinerja dengan Target Kinerja di kali 100%	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Sumenep
---	---	---	---	--	--	---

2.3. PERJANJIAN KINERJA

Perjanjian kinerja merupakan suatu dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan sesuai dengan sumber daya yang dimiliki instansi bersangkutan. Secara berjenjang semua Pejabat Struktural dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah membuat dan menandatangani perjanjian kinerja tahun 2024. Pada Tahun 2024 telah disusun Pohon Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep. Setelah dilakukan reviu mengakibatkan adanya perubahan Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Perubahan
Kepala BKPSDM Kabupaten Sumenep
Tahun 2024

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

Tabel 2.4
Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan yang Menunjang Sasaran Strategis
BKPSDM Kabupaten Sumenep
Tahun 2024

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Program/Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Pagu Anggaran	
							Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	84	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	55	1.905.955.200	2.905.171.500
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit ASN	0,70	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Laporan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1 Laporan	519.791.600	519.791.600
				Sub Kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	2 Dokumen	17.565.100	17.565.100
		Indeks Implementasi NSPK	83	Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	1 Dokumen	306.139.200	306.139.200
				Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	1 Dokumen	31.629.100	31.629.100
				Sub Kegiatan Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1 Lembaga	35.079.000	35.079.000
				Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1 Dokumen	54.872.150	54.872.150
				Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	1 Dokumen	74.507.050	74.507.050
				Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Laporan Hasil Mutasi dan Promosi ASN	1 Dokumen	499.727.200	521.085.700
				Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Laporan Pelaksanaan Mutasi	1 Dokumen	272.371.300	293.729.800
				Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Laporan Kenaikan Pangkat ASN	1700 Dokumen	71.477.600	71.477.600

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
				Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1 Dokumen	155.878.300	155.878.300
				Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN	1 laporan	519.180.600	687.038.400
				Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	1 Dokumen	231.890.200	247.818.000
				Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	75 Orang	24.229.800	176.159.800
				Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Jabatan	15 Orang	109.076.200	109.076.200
				Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat Jabatan Fungsional	1 Dokumen	98.570.500	98.570.500
				Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	100 Orang	55.413.900	55.413.900
				Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN	1 Laporan	367.255.800	367.255.800
				Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	29.807.000	29.807.000
				Sub Kegiatan Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1 Laporan	28.103.600	28.103.600
				Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	90 Orang	119.996.900	119.996.900
				Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	150 orang	46.348.300	46.348.300
				Sub Kegiatan Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	500 orang	80.632.700	80.632.700
				Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	30 Laporan	27.459.500	27.459.500
				Sub Kegiatan Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	30 dokumen	18.084.900	18.084.900

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
				Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN	1 Laporan	16.822.900	16.822.900
	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN	33	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	45%	605.768.700	647.108.700
				Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	2 Laporan	131.055.800	131.055.800
				Sub Kegiatan Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun	1 Dokumen	32.483.000	32.483.000
				Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	20 orang	98.572.800	98.572.800
				Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1 Laporan	474.712.900	516.052.900

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
				Sub Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	4 Laporan	450.275.600	491.615.600
				Sub Kegiatan Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	2 Dokumen	24.437.300	24.437.300
3	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,95	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	Persentase Terpenuhinya Kebutuhan Sarana dan Prasarana Kantor	100	9.722.008.231	10.913.062.009
4	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	94	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	11 Dokumen	2.311.300	2.311.300
5	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	3,2	Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2 Dokumen	1.227.600	1.227.600
6	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	3,2	Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	5 Laporan	1.083.700	1.083.700

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
				Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5 Laporan	8.064.445.029	8.791.377.977
				Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	73 Orang/Bulan	8.063.174.529	8.790.107.477
				Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun yang tersusun sesuai ketentuan	5 Laporan	1.270.500	1.270.500
				Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1 Laporan	102.655.326	72.655.326
				Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapan	1 Paket	72.655.326	72.655.326
				Sub Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	5 orang	30.000.000	0
				Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	1 Laporan	326.119.600	439.775.840
				Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1 Paket	33.328.900	33.328.900
				Sub Kegiatan Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	1 Paket	71.687.700	100.054.305
				Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1 Paket	53.230.100	68.230.100
				Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1 Paket	20.650.000	20.650.000
				Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	8 Dokumen	14.444.300	14.444.300
				Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12 Laporan	81.076.000	144.230.000

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
				Sub Kegiatan Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	1 Dokumen	51.702.600	58.838.235
				Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	1 Laporan	94.187.274	100.292.274
				Sub Kegiatan Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	1 unit	0	6.105.000
				Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	10 Paket	94.187.274	94.187.274
				Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 Laporan	860.930.656	860.930.656
				Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12 Laporan	11.565.600	11.565.600
				Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12 Laporan	434.732.200	434.732.200
				Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang disediakan	12 Laporan	414.632.856	414.632.856
				Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1 Laporan	271.359.046	645.718.636
				Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	13 Unit	46.639.000	93.890.680
				Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi	2 Unit	224.720.046	551.827.956

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mempunyai tugas membantu Bupati dalam mengemban amanah Masyarakat. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2021-2026 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran dan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam mewujudkan Visi dan Misi Kabupaten Sumenep yang diintervensi.

Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Capaian indikator kinerja utama (IKU) diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kerjanya masing-masing,

sedangkan capaian kinerja tujuan/sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja tujuan/sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian tujuan/sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja tujuan/sasaran.

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

Tabel 3.1
Pengkategorian Capaian Kinerja

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

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

Dalam laporan ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Renstra 2021-2026 dan Rencana Kerja Tahun 2024. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024 dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

3.1. Capaian Kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU)

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu pertama kali yang perlu dilakukan instansi pemerintah adalah menentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep juga melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, dalam melakukan reviu dengan memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tahun 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep Triwulan III Tahun 2024

No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori	Sumber Data
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	84	87,07	103,65	Sangat Tinggi	SI-ASN BKN
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,70	-	-	-	-
		Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	83	-	-	-	-

3	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	33	33,36	101,09	Sangat Tinggi	SI-ASN BKN
4	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,95	90,45	100,56	Sangat Tinggi	LHE AKIP Inspektorat
5	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	94	76,85	81,75	Tinggi	Laporan Evaluasi Renja PD

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN tahun 2024 ditetapkan 84 dan terealisasi 87,07 dengan capaian indikatornya sebesar 103,65%. Realisasi ini merupakan hasil pengukuran IP ASN di dalam Sistem Informasi ASN BKN.
- b. Indikator Kinerja Indeks Penilaian Sistem Merit tahun 2024 ditetapkan 0,70 dan belum terealisasi dikarenakan masih belum dilakukan Penilaian oleh Komisi Aparatur Sipil Negara.
- c. Indikator Kinerja Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN tahun 2024 ditetapkan 83 dan saat ini masih dilakukan Verifikasi Penilaian oleh Badan Kepegawaian Negara.
- d. Indikator Kinerja Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) ditetapkan 33 dan terealisasi 33,36 dengan capaian indikatornya sebesar 101,09%. Realisasi ini merupakan hasil pengukuran IP ASN di dalam Sistem Informasi ASN BKN.
- e. Nilai SAKIP Perangkat Daerah tahun 2024 ditetapkan 89,95 dan terealisasi 90,45 dengan capaian indikatornya sebesar 100,56%. Realisasi ini hasil Laporan Hasil Evaluasi AKIP oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep.
- f. Untuk Indikator Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah tahun 2024 ditetapkan 94 dan terealisasi 76,85 dengan Capaian Indikatornya sebesar 81,75%.

3.2 REALISASI ANGGARAN

Tabel 3.2
Realisasi Anggaran Sasaran dan Program
BKPSDM Kabupaten Sumenep
Sampai dengan Triwulan III Tahun 2024

No.	Sasaran	Program	Pagu Anggaran		Realisasi s/d Triwulan III	% Realisasi Anggaran	Penanggung Jawab
			Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan			
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Program Kepegawaian Daerah	1.943.241.500	2.095.171.500	1.010.596.319	48,23%	1. Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi 2. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan 3. Bidang Mutasi dan Promosi 4. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
2	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	605.768.700	647.108.700	502.982.863	77,73%	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
3	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota	9.722.008.231	10.913.062.009	7.264.328.557	66,57%	Sekretariat
JUMLAH TOTAL			12.271.018.431	13.655.342.209	8.777.907.739	64,28%	

3.3 FAKTOR PENDUKUNG DAN PENGHAMBAT CAPAIAN KINERJA

Dalam pelaksanaan pencapaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, tentunya tidak terlepas daripada faktor pendukung dan faktor penghambat terhadap realisasi capaian kinerja yang telah dicapai. Adapun faktor pendukung dan faktor penghambat berdasarkan sasaran dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Capaian Kinerja
Berdasarkan Indikator Sasaran BKPSDM Kabupaten Sumenep
Triwulan III Tahun 2024

No.	Indikator Kinerja	Faktor Pendukung	Faktor Penghambat	Penanggung Jawab
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Indeks Penilaian Sistem Merit	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data kepegawaian dikelola online melalui SIMPEG secara real time. 2. Pengadaan ASN telah dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif. 3. Membangun Talent pool untuk JPT, Administrator dan Pengawas. 4. Telah melaksanakan pengisian JPT, Administrator dan Pengawas secara terbuka dan kompetitif dengan metode Assessment. 5. Seluruh pegawai telah menyusun kontrak kinerja yang diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi. 6. Hasil penilaian kinerja sudah menjadi bobot utama dalam pemberian TPP. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum Optimalnya Upaya Peningkatan Kualitas Manajemen SDM Aparatur dengan menerapkan Sistem Merit 2. Kebijakan Pengembangan kompetensi yang masih terbatas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi 2. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan 3. Bidang Mutasi dan Promosi 4. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	Tetap berkomitmen melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas implementasi Manajemen ASN Tahun 2024 yang sesuai dengan NSPK	<ul style="list-style-type: none"> Kurangnya SDM yang terlatih: Tidak semua instansi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam memahami dan menjalankan NSPK, Keterbatasan teknologi: Meskipun aplikasi Indeks Implementasi NSPK telah tersedia dan terintegrasi dengan SIASN, banyak instansi pemerintah yang belum sepenuhnya siap dari segi infrastruktur teknologi. Ini mengakibatkan kendala dalam pengunggahan dan verifikasi dokumen secara digital. Hambatan koordinasi antar instansi: Implementasi NSPK membutuhkan koordinasi yang baik antara BKN, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), serta instansi terkait lainnya. Ketidaktepahaman antar instansi dapat memperlambat proses. 	<ol style="list-style-type: none"> Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Bidang Mutasi dan Promosi Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
3	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	Adanya Komitmen Pimpinan dalam Pengembangan Kompetensi ASN	➤ Belum terlaporkannya pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN secara menyeluruh baik berupa Diklat, Workshop, Seminar serta <i>mentoring</i> dan <i>coaching</i> di dalam database SIASN. Ditambah lagi dengan	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

			minimnya anggaran peningkatan kapasitas SDM Aparatur lingkup Pemerintah Kabupaten Sumenep	
4	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Komitmen Pimpinan dan kerjasama semua pegawai untuk pencapaian kinerja BKPSDM		1. Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi 2. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan 3. Bidang Mutasi dan Promosi 4. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur 5. Sekretariat

Kemudian terdapat beberapa program pendukung yang turut dalam pelaksanaan pencapaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, tentunya tidak terlepas daripada faktor pendukung dan faktor penghambat terhadap realisasi capaian kinerja yang telah dicapai. Adapun faktor pendukung dan faktor penghambat berdasarkan program pendukung dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Capaian Kinerja Berdasarkan Program BKPSDM Kabupaten Sumenep Triwulan III Tahun 2024

No.	Program	Faktor Pendukung	Faktor Penghambat	Penanggung Jawab
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Program Kepegawaian Daerah	<ul style="list-style-type: none"> • Sumber daya manusia • Tingkat pendidikan pegawai • Sarana Prasarana yang memadai 	Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bidang PPI 2. Bidang PKAP 3. Bidang Mutasi dan Promosi 4. Bidang PKA

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> a. Komitmen pimpinan untuk mendukung program pengembangan pegawai b. Ketersediaan sumber daya, seperti anggaran, fasilitas pelatihan, dan akses bahan pembelajaran c. Kolaborasi dengan lembaga pelatihan atau universitas d. Budaya organisasi yang mendorong inovasi dan belajar secara 	<ul style="list-style-type: none"> a. Keterbatasan anggaran b. Kurangnya dukungan dari manajemen c. Kesulitan menentukan kebutuhan pelatihan d. Kurangnya keterlibatan dan motivasi karyawan e. Kendala waktu f. Kesulitan mengukur keberhasilan program pelatihan 	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur
2	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Ketersediaan dan sehingga kegiatan yang bersifat rutin dapat direalisasikan Seperti belanja pegawai, administrasi umum dan pemeliharaan		Sekretariat

3.4 REKOMENDASI TINDAK LANJUT

Sehubungan dengan adanya permasalahan/ faktor penghambat yang masih ditemui pada pencapaian rencana aksi terhadap pencapaian sasaran strategis, program, kegiatan, dan sub kegiatan pada Triwulan III tahun 2024, maka direkomendasikan untuk masing-masing bidang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk :

- a. Percepatan Proses Pengadaan Barang/Jasa dengan tetap memperhatikan kualitas pekerjaan/barang dan jasa;
- b. Implementasi hasil kegiatan perlu dimonitor dan evaluasi secara berkala agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat terus berkembang dan meningkat pada periode mendatang sesuai dengan target yang telah ditetapkan;
- c. Koordinasi dan Komunikasi Internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB IV

PENUTUP

Laporan realisasi Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berisikan Capaian Sasaran, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan serta aktivitas dalam proses pencapaian kinerja per triwulan.

Berdasarkan evaluasi rencana capaian kinerja untuk Triwulan III tahun 2024 diperoleh gambaran hasil capaian kinerja, keuangan serta upaya tindak lanjut kedepannya yang akan digunakan sebagai tolak ukur dalam pencapaian kinerja Triwulan selanjutnya.

Dengan tersusunnya laporan realisasi pencapaian kinerja Triwulan III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2024, diharapkan kepada semua Bidang benar-benar berkomitmen dan professional dalam pelaksanaan kegiatan sehingga dapat merealisasikan apa yang telah ditargetkan.

Sumenep, 02 Oktober 2024

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



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

LAMPIRAN

FORMULIR E.81
EVALUASI TERHADAP HASIL RENJA PERANGKAT DAERAH LINGKUP KABUPATEN/KOTA
RENJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SUMENEP
PERIODE PELAKSANAAN : S/D TRIWULAN III TAHUN 2024

No	Sasaran	Kode	Usani/ Bidang Usuran Perencanaan Daerah dan Program Kegiatan	Indikator Kinerja Program (publisme) / Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (2023)	Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun Berjalan (2024) yang dievaluasi								Realisasi Kinerja pada Triwulan				Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi		Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2026 (%)		Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab
					6			7		8		9		10		11		12		13		14=13/8x100%		15=7+13		16=15/6x100%		
					K	Rp		K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	
5			UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN																									
5	03		KEPEGAWAIAN																									
5	03	01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase terpenuhnya kebutuhan sarana dan prasarana kantor	100 %	39.702.120.882		100 %	10.906.957.009	15	1.364.941.860	35	3.252.430.157	25	2.646.956.540	0	0	75 %	7.264.328.557	75,00 %	66,60 %	75 %	7.264.328.557	75,00 %	18,30 %	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		
5	03	01	201	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Penyusunan Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	55 Dokumen	20.365.693		11 Dokumen	2.311.300	4	0	2	474.000	2	1.014.600	0	0	8 Dokumen	1.488.600	72,73 %	64,41 %	8 Dokumen	1.488.600	14,55 %	7,31 %		
5	03	01	201	00	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah			2 Dokumen	1.227.600	1	0	0	0	1	830.600	0	0	2 Dokumen	830.600	100,00 %	67,66 %	2 Dokumen	830.600				
5	03	01	201	00	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD			5 Laporan	1.083.700	3	0	0	474.000	0	184.000	0	0	3 Laporan	658.000	60,00 %	60,72 %	3 Laporan	658.000				
5	03	01	202	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	25 Laporan	35.876.059.088		5 Laporan	8.791.377.977	5	1.174.914.497	0	2.875.074.219	0	2.031.933.345	0	0	5 Laporan	6.081.922.061	100,00 %	69,18 %	5 Laporan	6.081.922.061	20,00 %	16,95 %		
5	03	01	202	00	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN			73/12 Orang/bulan	8.790.107.477	204	1.174.914.497	207	2.874.384.219	207	2.031.567.095	0	0	207 Orang/bulan	6.080.865.811	283,56 %	69,18 %	207 Orang/bulan	6.080.865.811				
5	03	01	202	00	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD			5 Laporan	1.270.500	5	0	0	690.000	0	366.250	0	0	5 Laporan	1.056.250	100,00 %	83,14 %	5 Laporan	1.056.250				
5	03	01	205	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	5 Laporan	50.502.506		1 Laporan	72.655.326	-	0	1	33.117.000	0	20.750.000	0	0	1 Laporan	53.867.000	100,00 %	74,14 %	1 Laporan	53.867.000	20,00 %	106,66 %		
5	03	01	205	00	Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya			1 Paket	72.655.326	-	0	1	33.117.000	0	20.750.000	0	0	1 Paket	53.867.000	100,00 %	74,14 %	1 Paket	53.867.000				
5	03	01	205	00	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan			5 Orang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
5	03	01	206	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Administrasi Umum Perangkat Daerah	5 Laporan	1.192.149.679		1 Laporan	439.775.840	33.191.380	47.547.081	135.608.040	0	0	0	0	0	216.346.501	49,19 %			216.346.501		18,15 %			

No	Sasaran	Kode	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (2023)	Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun Berjalan (2024) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi	Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024 (%)		Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab			
										I		II		III		IV												
										K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp									K	Rp	
1	2	3	4	5	6		7		8		9		10		11		12		13		14=13/8x100%		15=7*13		16=15/6x100%		17	
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
		5 03 01 206 00	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Palet Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan					1 Palet	33.329.900	0	0	0	6.609.000	1	0	0	0	1 Palet	6.609.000	100,00 %	19,83 %	1 Palet	6.609.000				
		5 03 01 206 00	Penyediaan Pelat dan Perengkapan Kanbr	Jumlah Palet Pelat dan Perengkapan Kanbr yang Disediakan					1 Palet	100.054.305	0	0	0	14.079.980	1	19.428.232	0	0	1 Palet	33.508.212	100,00 %	33,49 %	1 Palet	33.508.212				
		5 03 01 206 00	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Palet Bahan Logistik Kantor yang Disediakan					1 Palet	68.230.100	0	0	0	16.725.601	1	19.367.200	0	0	1 Palet	36.092.801	100,00 %	52,90 %	1 Palet	36.092.801				
		5 03 01 206 00	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Palet Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan					1 Palet	20.650.000	0	0	0	6.162.500	1	2.644.860	0	0	1 Palet	8.807.380	100,00 %	42,65 %	1 Palet	8.807.380				
		5 03 01 206 00	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan					8 Dokumen	14.444.300	-	0	3	3.970.000	3	3.598.000	0	0	6 Dokumen	7.568.000	75,00 %	52,39 %	6 Dokumen	7.568.000				
		5 03 01 206 00	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD					12 Laporan	144.230.000	3	33.191.380	0	0	5	39.837.728	0	0	8 Laporan	73.029.108	66,67 %	50,63 %	8 Laporan	73.029.108				
		5 03 01 206 00	Penatausahaan Asip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Asip Dinamis pada SKPD					1 Dokumen	58.839.235	-	0	1	0	0	50.732.000	0	0	1 Dokumen	50.732.000	100,00 %	86,22 %	1 Dokumen	50.732.000				
		5 03 01 207	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5 Laporan	50.502.506			1 Laporan	94.187.274	0	0	0	48.538.000	0	0	0	0	48.538.000	48.538.000	51,53 %		48.538.000			96,11 %		
		5 03 01 207 00	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan					10 Unit	94.187.274	0	0	0	0	7	48.538.000	0	0	7 Unit	48.538.000	70,00 %	51,53 %	7 Unit	48.538.000				
		5 03 01 208	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5 Laporan	2.020.100.250			1 Laporan	860.930.656	152.050.370			220.348.940					589.263.199		68,44 %		589.263.199			29,17 %		
		5 03 01 208 00	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat					12 Laporan	11.565.600	3	0	3	3.648.100	3	2.165.250	0	0	9 Laporan	5.813.350	75,00 %	50,26 %	9 Laporan	5.813.350				
		5 03 01 208 00	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Airdan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan					12 Laporan	434.732.200	3	84.424.699	3	113.176.420	3	111.174.219	0	0	9 Laporan	308.775.338	75,00 %	71,03 %	9 Laporan	308.775.338				
		5 03 01 208 00	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan					12 Laporan	414.632.856	3	67.625.671	3	103.524.420	3	103.524.420	0	0	9 Laporan	274.674.511	75,00 %	66,25 %	9 Laporan	274.674.511				

**Laporan Realisasi Capaian Kinerja Triwulan III BKPSDM
Kabupaten Sumenep Tahun 2024**

No	Sasaran	Kode	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (2023)		Realisasi Kinerja pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi	Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi (%)	Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024 (%)		Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab			
					Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun Berjalan (2024) yang dievaluasi		I		II		III		IV		13				14=13/8x100%		15=7+13			16=15/8x100%		
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp			K	Rp	K	Rp		K	Rp	K
5	03	01	209	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Laporan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	5 Laporan	462.139.455			1 Laporan	645.718.636	4.785.613	75.868.917	192.248.666	0	0	272.903.196	42,26 %	272.903.196	59,05 %						
5	03	01	209	00	Penyerediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya			13 Unit	93.890.680	4.785.613	3	16.910.581	5	41.446.373	0	0	63.142.567	69,23 %	67,25 %	9 Unit	63.142.567				
5	03	01	209	00	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung, Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi			2 Unit	551.827.956	-	0	58.958.336	0	150.802.293	0	0	209.760.629	50,00 %	38,01 %	1 Unit	209.760.629				
5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Pelaksanaan Manajemen Kepegawaian	65%	11.409.063.891	90%	2.095.171.500	10	59.281.085	30	382.770.235	30	568.544.999	0	0	1.01.059.319	77,78 %	48,23 %	70%	1.01.059.319	107,69 %	8,86 %	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5	03	02	201		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Laporan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	5 Laporan	5.920.913.180	1 Laporan	519.791.600	4.280.000		85.322.186	99.241.115	0	0	188.843.301	36,33 %	188.843.301	3,19 %						
5	03	02	201	00	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN			2 Dokumen	17.565.100	0	0	9.268.300	2	7.872.349	0	0	17.140.649	100,00 %	97,58 %	2 Dokumen	17.140.649				
5	03	02	201	00	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPK			1 Dokumen	306.139.200	0		35.915.550	46.538.966	0	0	82.454.516	26,93 %	82.454.516							
5	03	02	201	00	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian			1 Dokumen	31.629.100	0		7.251.500	10.173.300	0	0	17.424.800	55,09 %	17.424.800							
5	03	02	201	00	Fasilitas Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi			1 Lembaga	35.079.000	-	1.580.000	4.853.000	0	15.025.500	0	0	21.458.500	100,00 %	61,17 %	1 Lembaga	21.458.500				
5	03	02	201	00	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian			1 Dokumen	54.872.150	2.700.000		6.739.000	5.674.000	0	0	15.113.000	27,54 %	15.113.000							
5	03	02	201	00	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian			1 Dokumen	74.507.050	0		21.294.836	13.957.000	0	0	35.251.836	47,31 %	35.251.836							
5	03	02	202		Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Laporan Mutasi dan Promosi ASN	5 Laporan	2.691.600.807	1 Laporan	521.085.700	-	19.155.680	1	205.404.141	0	31.377.950	0	0	255.937.751	100,00 %	49,12 %	1 Laporan	255.937.751	20,00 %	9,51 %	

Laporan Realisasi Capaian Kinerja Triwulan III BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2024

No	Sasaran	Kode	Usuran/Bidang Usuran Pemerintahan Daerah dan Program Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (2023)	Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun Berjalan (2024) yang dievaluasi		Realisasi Kinerja pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi		Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024		Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2026 (%)		Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
					6			7		8		9		10		11		12		13		14=13/8x100%		15=7+13			16=15/6x100%	
					K	Rp		K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		K	Rp
		5 03 02 202 00	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah				1 Dokumen	293.729.800	-	9.771.000	1	116.068.081	0	16.450.950	0	0	1 Dokumen	142.290.031	100,00 %	48,44 %	1 Dokumen	142.290.031					
		5 03 02 202 00	Pengelolaan Kenaiian Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaiian Pangkat ASN				1700 Dokumen	71.477.600	18	0	493	9.621.060	232	10.560.000	0	0	743 Dokumen	20.181.060	43,71 %	28,23 %	743 Dokumen	20.181.060					
		5 03 02 202 00	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN				1 Dokumen	155.878.300	-	9.384.660	1	79.715.000	0	4.367.000	0	0	1 Dokumen	93.466.660	100,00 %	59,96 %	1 Dokumen	93.466.660					
		5 03 02 203	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi ASN	5 Laporan	1.097.270.221		1 Laporan	687.038.400		8.784.900		25.350.800		290.302.700	0	0		324.438.400		47,22 %		324.438.400		29,57 %			
		5 03 02 203 00	Pengelolaan Assesment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Center				1 Dokumen	247.818.000	1	0	0	3.162.000	0	225.669.200	0	0	1 Dokumen	228.831.200	100,00 %	92,34 %	1 Dokumen	228.831.200					
		5 03 02 203 00	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan				75 Orang	176.159.800	15	0	23	435.000	55	5.704.500	0	0	93 Orang	6.139.500	124,00 %	349 %	93 Orang	6.139.500					
		5 03 02 203 00	Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Layanan Fasilitas Sertifikasi Jabatan				15 Orang	109.076.200	0	1.570.000	0	7.435.100	2	15.195.000	0	0	2 Orang	24.200.100	13,33 %	22,19 %	2 Orang	24.200.100					
		5 03 02 203 00	Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Di Nat Jabatan Fungsional	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Di Nat Jabatan Fungsional				1 Dokumen	98.570.500		7.214.900		9.475.000		43.734.000	0	0		60.423.900		61,30 %		60.423.900					
		5 03 02 203 00	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina				100 Orang	55.413.900		0		4.843.700		0	0	0		4.843.700		8,74 %		4.843.700					
		5 03 02 204	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Laporan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	5 Laporan	1.699.279.683		1 Laporan	367.255.800		27.060.525		66.693.108		147.623.234	0	0		241.376.867		65,72 %		241.376.867		14,20 %			
		5 03 02 204 00	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				1 Dokumen	29.807.000		0		19.093.400		6.813.200	0	0		25.906.600		86,91 %		25.906.600					
		5 03 02 204 00	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				1 Laporan	28.103.600		0		22.311.982		2.490.000	0	0		24.801.982		88,25 %		24.801.982					
		5 03 02 204 00	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan				90 Orang	119.966.900		27.060.525		11.724.500		33.361.296	0	0		72.146.321		60,12 %		72.146.321					
		5 03 02 204 00	Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa				150 Orang	46.348.300	0	0	0	0	200	27.440.738	0	0	200 Orang	27.440.738	133,33 %	59,21 %	200 Orang	27.440.738					
		5 03 02 204 00	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan				500 Orang	80.632.700	500	0	0	13.563.226	0	63.840.000	0	0	500 Orang	77.403.226	100,00 %	95,99 %	500 Orang	77.403.226					

**Laporan Realisasi Capaian Kinerja Triwulan III BKPSDM
Kabupaten Sumenep Tahun 2024**

No	Sasaran	Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintah Daerah dan Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026		Realisasi Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (2023)		Realisasi Kinerja pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi		Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi (%)		Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024		Tingkat Capaian Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024 (%)		Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab		
					6		7		8		9		10		11		12		13		14=13/8x100%		15=7+13			16=15/6x100%	
					K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		K	Rp
		5 03 02 204 00	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN			30 Laporan	27.459.500	3	0	5	0	5	2.289.800	0	0	13 Laporan	2.289.800	43,33 %	8,34 %	13 Laporan	2.289.800					
		5 03 02 204 00	Pelayanan Proses Izin Penerimaan Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Penerimaan Pegawai yang Dilayani			30 Dokumen	18.084.900	3	0	0	0	7	8.925.400	0	0	10 Dokumen	8.925.400	33,33 %	49,35 %	10 Dokumen	8.925.400					
		5 03 02 204 00	Evaluasi Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Disiplin ASN			1 Laporan	16.822.900			0		0	2.462.800	0	0		2.462.800	14,64 %			2.462.800					
		5 04 02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis, manajerial, fungsional, formal dan non formal	50%	6.569.248.634	45%	647.108.700	10	18.817.200	20	175.340.000	5	308.825.663	0	0	35%	502.982.863	77,78 %	77,73 %	35%	502.982.863	70,00 %	7,66 %	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		
		5 04 02 201	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah Laporan Pengembangan Kompetensi Teknis ASN	10 Laporan	305.148.814	2 Laporan	131.055.800		16.767.200		14.175.000		23.725.682	0	0		54.667.882	41,71 %			54.667.882		17,92 %			
		5 04 02 201 00	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun			1 Dokumen	32.483.000		0		3.069.000		1.567.000	0	0		4.636.000	14,27 %			4.636.000					
		5 04 02 201 00	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi			20 Orang	98.572.800	-	16.767.200	5	11.106.000	8	22.158.682	0	0	13 Orang	50.031.882	65,00 %	50,76 %	13 Orang	50.031.882					
		5 04 02 202	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	5 Laporan	6.264.099.820	1 Laporan	516.052.900		2.050.000		161.165.000		285.099.981	0	0		448.314.981	86,87 %			448.314.981		7,16 %			
		5 04 02 202 00	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan			4 Laporan	491.615.800	-	2.050.000	1	159.747.800	1	271.961.398	0	0	2 Laporan	433.759.198	50,00 %	88,23 %	2 Laporan	433.759.198					

**Laporan Realisasi Capaian Kinerja Triwulan III BKPSDM
Kabupaten Sumenep Tahun 2024**

No	Sasaran	Kode	Urusan/ Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/ Kegiatan	Indikator Kinerja Program (outcome) / Kegiatan (output)	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun 2021-2026		Realisasi Capaian Kinerja Renstra Perangkat Daerah sampai dengan Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu (2023)	Target Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah Tahun Berjalan (2024) yang dievaluasi	Realisasi Kinerja pada Triwulan								Realisasi Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi	Tingkat Capaian Kinerja dan Anggaran Renja Perangkat Daerah yang Dievaluasi (%)	Realisasi Kinerja dan Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2024				Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra Perangkat Daerah s/d Tahun 2026 (%)	Unit Perangkat Daerah Penanggung Jawab						
					6				7		8		9		10				11		12				13		14=13/8x100%		15=7+13	
1	2	3	4	5	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	17			
		5 04 02 202 00	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama					2 Dokumen	24.437.300	0		1.417.200			13.138.583	0	0			14.555.783			59,56 %			14.555.783			
Rata-rata capaian kinerja (%)																				76,85 %	64,31 %									
Predikat kinerja																				Tinggi	Rendah									
Faktor pendorong keberhasilan kinerja :																														
1. 1. Adanya dokumen perencanaan dengan indikator kinerja yang terukur serta dilakukannya monitoring dan evaluasi secara berkala; 2. Tingginya komitmen Kepala Perangkat Daerah beserta jajarannya untuk meningkatkan kinerja dengan target yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan; 3. Tersedianya Sarana dan Prasarana terkait Pelayanan Kepegawaian pada BKPSDM Kab. Sumenep dalam menunjang efektivitas Manajemen ASN																														
Faktor penghambat pencapaian kinerja :																														
1. 1. Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada BKPSDM masih belum terlaksana secara optimal 2. Pelaksanaan kegiatan diikat masih tergantung pada penyelenggara (BPSDM) 3. Pelaksanaan Pengadaan ASN tergantung jadwal pelaksanaan yang ditetapkan oleh Kementerian RB																														
Tindak lanjut yang diperlukan dalam triwulan berikutnya :																														
1. a. Melakukan Percepatan Proses Pengadaan Barang/Jasa dengan tetap memperhatikan kualitas pekerjaan/barang dan jasa; b. Implementasi hasil kegiatan perlu dimonitor dan evaluasi secara berkala agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat terus berkembang dan meningkat pada periode mendatang sesuai dengan target yang telah ditetapkan; c. Koordinasi dan Komunikasi Internal Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.																														
Tindak lanjut yang diperlukan dalam rencana kerja berikutnya :																														

Disusun

Sumenep, 2025

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

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

Dievaluasi

Sumenep, 2025

**KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH
KABUPATEN SUMENEP**

Dr. Ir. ARIF FIRMANTO, S.TP., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 197805182005011010

