



LAPORAN CAPAIAN KINERJA

TRIWULAN 4 TAHUN 2024

BKPSDM
Kabupaten Sumenep

KATA PENGANTAR

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

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

Sumenep, 10 Januari 2025

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

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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	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.....	10
2.3. Perjanjian Kinerja	18
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	25
3.1. Capaian Indikator Kinerja Utama.....	27
3.2. Realisasi Anggaran.....	33
3.3 Faktor Pendukung dan Penghambat Capaian Kinerja	34
3.4 Rekomendasi Tindak Lanjut	42
BAB IV PENUTUP	43

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 IV tahun 2024 dan tujuan disusunnya laporan realisasi rencana aksi Triwulan IV 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 IV 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

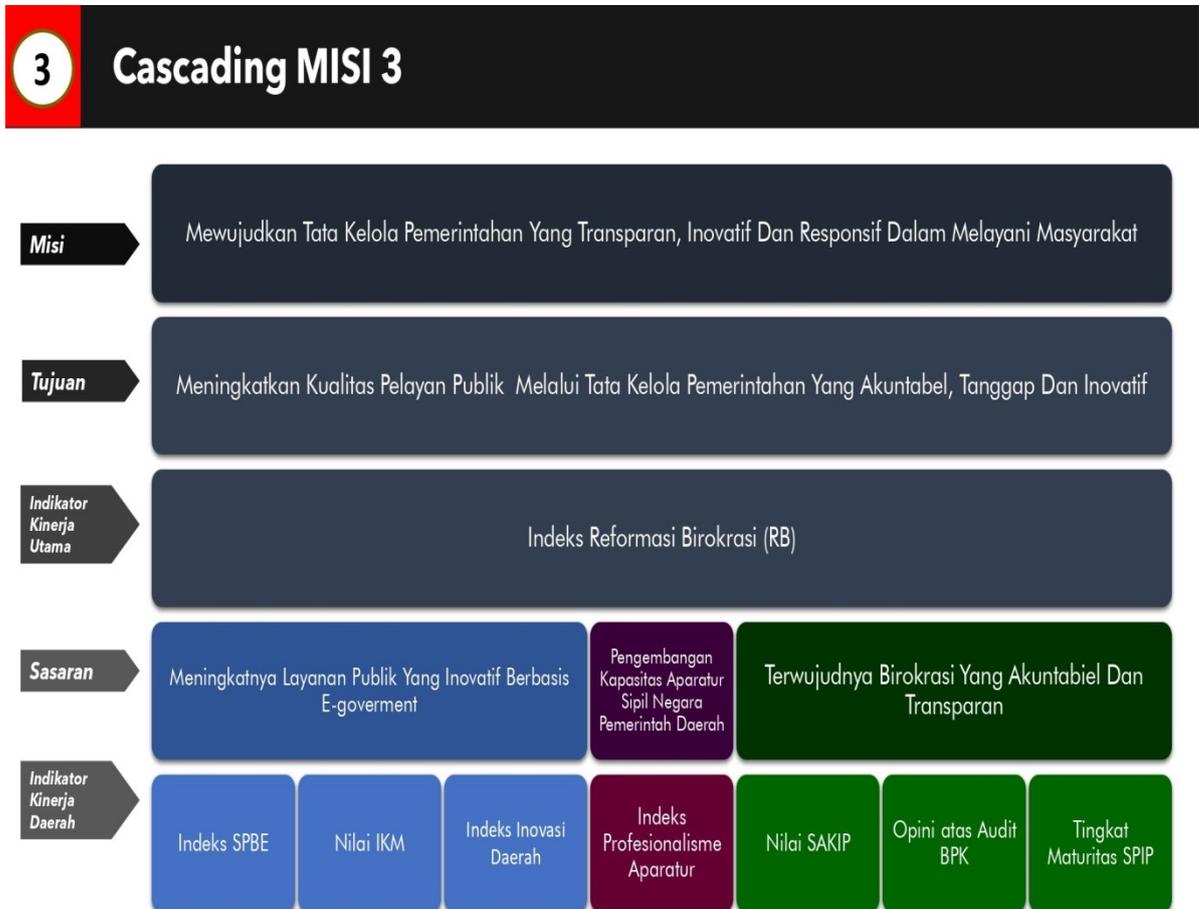
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep pada pembangunan Kabupaten Sumenep dengan merujuk terhadap RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2021-2026. Visi Pemerintah Kabupaten Sumenep berpedoman pada arah pembangunan Kabupaten Sumenep sebagaimana tertuang dalam RPJMD Tahun 2021-2026 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 **Pengembangan 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.

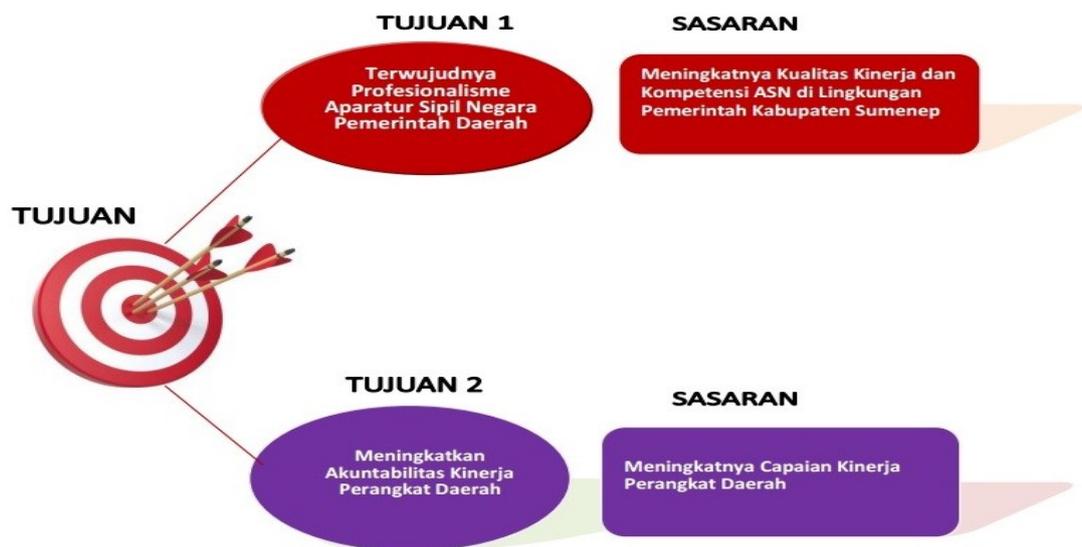
Tujuan 2 “Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah”

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)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Terwujudnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah		Indeks Profesionalitas ASN	62	84	85	86	87
		1.1 Meningkatnya Kualitas Kinerja dan Kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,45	0,66	0,70	0,73	0,77
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,85	89,90	89,95	89,98	90
		2.1 Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	91	92	93	94	95

Sumber : Renstra Perubahan Kedua BKPSDM Kabupaten Sumenep periode 2021-2026

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

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
				2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara		Indeks Profesionalitas ASN	62	84	85	88	89
		1.1 Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,45	0,50	0,70	0,75	0,81
			Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	75	80	83	84	86
		1.2 Meningkatkan Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	20	25	33	35	36
2	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah		Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,85	89,90	89,95	91,00	91,50
		2.1 Meningkatkan Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	91	92	94	96	98

Sumber : Pohon Kinerja BKPSDM Kabupaten Sumenep Tahun 2024

2.2. 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 (bencomarking), 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 Kepegawian 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
	Kinerja Tambahan Pendukung Sasaran Strategis		
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 kinerjanya masing-masing, sedangkan capaian kinerja tujuan/sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja tujuan/sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja

pencapaian tujuan/sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja tujuan/sasaran.

Predikat nilai capaian 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 IV 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	0,64 *	91,43	Sangat Tinggi	KASN
		Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	83,00	78,92	95,08	Sangat Tinggi	BKN

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

Catatan :

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

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

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

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

yang terjadi di lapangan ditambah dengan keterbatasan bukti pendukung (evidence) atas implementasi seluruh elemen NSPK Manajemen ASN.

4. Indikator Kinerja Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN) tahun 2024 ditetapkan 33 dan terealisasi 33,36 dengan capaian indikatornya sebesar 101,09%. Realisasi ini merupakan hasil pengukuran untuk tahun 2024 yang baru dikeluarkan oleh BKN pada Bulan Oktober 2024 sebagaimana yang tertuang dalam Surat dari BKN Kanreg II Surabaya Nomor : 414/B-AK.04/SD/KR.II/2024 tanggal 9 Oktober 2024. Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut :
 - a. Penambahan Data Pengembangan Kompetensi pada aplikasi SIASN. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kenaikan nilai dimaksud adalah kelengkapan data individu pada aplikasi SIASN, bahwa penilaian IP ASN dilakukan terhadap data SIASN dan isian data pada SIASN telah dilakukan penambahan data pengembangan kompetensi.
 - b. Menghimbau kepada seluruh ASN untuk mengikuti Kegiatan ASN Belajar yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Jawa Timur. Webinar ASN Belajar diselenggarakan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi bagi setiap PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir serta harus dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
 - c. Setiap ASN dapat mengikuti Coaching dan Mentoring di masing-masing Perangkat Daerah.
5. Indikator Nilai SAKIP Perangkat Daerah tahun 2024 ditetapkan 89,95 dan terealisasi 90,45 dengan Capaian Indikatornya sebesar 100,56%. Realisasi ini berdasarkan Hasil Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep sebagaimana yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi AKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Nomor : X.700.1.2.1/848/060.5/2024 tanggal 15 Juli 2024. Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut :
 - a) Adanya komitmen dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dan seluruh Tim SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memenuhi

segala aspek penilaian SAKIP Perangkat Daerah serta koordinasi yang intensif dengan Perangkat Daerah koordinator SAKIP.

b) Telah disusunnya Pohon Kinerja (Pokin) Perangkat Daerah yang digunakan dalam dokumen perencanaan kinerja.

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

a) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah melakukan pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja secara berkala;

b) Melakukan Evaluasi dan Monitoring secara berkala atas capaian kinerja Perangkat Daerah.

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

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori	Sumber Data
1	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	3,2	3,73	116,75	Sangat Tinggi	LHE SPIP Inspektorat Daerah
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	3,2	3,1	96,87	Sangat Tinggi	LHE MR Inspektorat Daerah

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal dengan Indikator Kinerja “Nilai SPIP” ditetapkan 3,2 dan terealisasi 3,73 dengan Capaian Indikatornya sebesar 116,75%. Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut :

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

3.2 REALISASI ANGGARAN

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

No.	Sasaran	Program	Pagu Anggaran		Realisasi s/d Triwulan IV	% Realisasi Anggaran	Penanggung Jawab
			Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan			
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Program Kepegawaian Daerah	1.943.241.500	2.095.171.500	1.764.395.089	84%	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	596.685.443	92%	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	10.164.083.618	93%	Sekretariat
JUMLAH TOTAL			12.271.018.431	13.655.342.209	12.525.164.150	92%	

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 IV Tahun 2024

No.	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target Tahun 2024	Realisasi Tahun 2024	% Capaian	Analisa Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang dilakukan	Rencana Tindak Lanjut
1	2	3	4	5	6=4/5*100	7	8	9
1	Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	85	87,07	102,43	Keberhasilan tercapainya indikator ini karena dipengaruhi adanya peningkatan nilai untuk Dimensi Kompetensi, Kualifikasi dan Kinerja yang mengalami Kenaikan secara signifikan hal ini menunjukkan bahwa ASN di Lingkungan Pemkab Sumenep profesional.	<ol style="list-style-type: none"> Berkoordinasi dengan Stake Holder terkait untuk menjadikan IP ASN tingkat Perangkat Daerah (PD) sebagai salah satu komponen penilaian atas capaian organisasi pada Perangkat Daerah. Mendorong PD untuk melakukan pengembangan kompetensi ASN secara mandiri pada level PD Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala 	<ol style="list-style-type: none"> Pemeringkatan terhadap Capaian Nilai IP ASN PD akan tetap dilakukan agar menjadi perhatian lebih oleh Kepala PD. Dilakukan pengembangan Aplikasi SIMPEG BKPSDM dengan menyesuaikan dengan variabel perhitungan terbaru, sehingga

							terkait perkembangan capaian IP ASN Kabupaten Sumenep.	pengukuran IP ASN dapat diukur secara realtime dan dapat dilihat langsung oleh ASN.
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN	Indeks Penilaian Sistem Merit	0,70	0,64 *	91,43	Faktor Penghambat tidak tercapainya indikator ini adalah Tingginya persentase GAP pada masing-masing aspek, mengindikasikan implementasi aspek tersebut. Rendahnya tingkat maturitas instansi atas kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain; dinamika yang terjadi di lapangan ditambah dengan keterbatasan bukti pendukung (evidence) atas implementasi seluruh Aspek Pelaksanaan Sistem Merit.	Berikut beberapa upaya yg dilakukan untuk mengungkit Nilai Indeks Penilaian Sistem Merit antara lain : a. Aspek “Perencanaan Kebutuhan” : Menyusun Peta Jabatan yang disesuaikan Nomenklatur yang baru. b. Aspek “Pengadaan” : Melakukan evaluasi pasca pelatihan dasar CPNS dalam kurun waktu 6 (enam) hingga 12 (dua belas) bulan setelah pelatihan dasar dilaksanakan. c. Aspek “Pengembangan Karier” : Membangun Talent pool untuk JPT, Administrator Pengawas dan Pelaksana. d. Aspek “Promosi dan Mutasi” : Telah melaksanakan pengisian JPT, Administrator dan	1. Menindaklanjuti Hasil Rekomendasi KASN. 2. Menyusun Perbup tentang Manajemen Talenta

							<p>Pengawas secara terbuka dan kompetitif dengan metode Assessment.</p> <p>e. Aspek “Manajemen Kinerja” : Seluruh pegawai telah menyusun kontrak kinerja yang diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi, Telah menggunakan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur bagi seluruh pegawai.</p> <p>f. Aspek “Penggajian, Penghargaan, dan Perlindungan” : Hasil penilaian kinerja sudah menjadi bobot utama dalam pemberian TPP; Mempunyai program untuk pemberian penghargaan bagi pegawai; Mempunyai peraturan kode etik dan kode perilaku.</p> <p>g. Aspek “Perlindungan dan Pelayanan” : Telah tersedia sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai.</p> <p>h. Aspek “Sistem Informasi” : Telah mempunyai Sistem Informasi</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--

							Kepegawaian, dan sistem penilaian kinerja berbasis online;	
		Indeks Implementasi NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) Manajemen ASN	83,00	78,92	95,08	Faktor Penghambat tidak tercapainya indikator ini adalah Tingginya persentase GAP pada masing-masing elemen, mengindikasikan implementasi elemen tersebut. Rendahnya tingkat maturitas instansi atas kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain; dinamika yang terjadi di lapangan ditambah dengan keterbatasan bukti pendukung (evidence) atas implementasi seluruh elemen NSPK Manajemen ASN.	<p>a. Melakukan upaya perbaikan terhadap rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 sebagaimana catatan yang tertuang pada setiap elemen di aplikasi indeks NSPK;</p> <p>b. Melakukan pemantauan internal terhadap implementasi NSPK Manajemen ASN;</p> <p>c. Tetap berkomitmen melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas implementasi Manajemen ASN Tahun 2024 yang sesuai dengan NSPK.</p>	Melakukan Upaya Perbaikan Implementasi NSPK Manajemen ASN
3	Meningkatnya Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Dimensi Kompetensi ASN (IP ASN)	33,00	33,36	101,09	<p>Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut :</p> <p>a. Penambahan Data Pengembangan Kompetensi pada aplikasi SIASN. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kenaikan nilai</p>	<p>a. Mendorong PD untuk melakukan pengembangan kompetensi ASN secara mandiri pada level PD.</p> <p>b. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terkait</p>	a. Optimalisasi penyampaian informasi dan sosialisasi tentang pentingnya pengembangan kompetensi dan manfaatnya untuk perkembangan

						<p>dimaksud adalah kelengkapan data individu pada aplikasi SIASN, bahwa penilaian IP ASN dilakukan terhadap data SIASN dan isian data pada SIASN telah dilakukan penambahan data pengembangan kompetensi.</p> <p>b. Menghimbau kepada seluruh ASN untuk mengikuti Kegiatan ASN Belajar yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Jawa Timur. Webinar ASN Belajar diselenggarakan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi bagi setiap PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir serta harus dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.</p> <p>c. Setiap ASN dapat mengikuti Coaching dan Mentoring di masing-masing Perangkat Daerah.</p>	<p>perkembangan capaian IP ASN Kabupaten Sumenep.</p>	<p>karir.</p> <p>b. Fasilitasi diklat teknis dan Fasilitasi diklat penunjang (seminar/ workshop/magang / kursus/sejenisnya)</p>
4	Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	89,95	90,45	100,56	<p>Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut :</p> <p>a. Adanya komitmen dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten</p>	<p>Menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada tahun sebelumnya. Mendokumentasikan secara intensif terhadap data dukung pelaksanaan kegiatan yang</p>	<p>1. Melaksanakan reviu atas dokumen perencanaan secara berkala.</p> <p>2. Pemanfaatan secara maksimal teknologi informasi</p>

						<p>Sumenep dan seluruh Tim SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memenuhi segala aspek penilaian SAKIP Perangkat Daerah serta koordinasi yang intensif dengan Perangkat Daerah koordinator SAKIP.</p> <p>b. Telah disusunnya Pohon Kinerja (Pokin) Perangkat Daerah yang digunakan dalam dokumen perencanaan kinerja.</p>	<p>terkait dengan pelaksanaan SAKIP</p>	<p>dalam hal pengukuran kinerja serta penyebaran informasi terkait.</p> <p>3. perencanaan dan pelaporan kinerja kepada masing masing bidang.</p>
5	Meningkatnya Capaian Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Kinerja Perangkat Daerah	94,00	100	106,38	<p>Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut :</p> <p>a. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah melakukan pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja secara berkala;</p> <p>b. Melakukan Evaluasi dan Monitoring secara berkala atas capaian kinerja Perangkat Daerah.</p>	<p>Melakukan evaluasi atas capaian kinerja secara berkala.</p>	
6	Meningkatnya Kualitas Pengendalian Internal	Nilai SPIP	3,2	3,73	116,75	<p>Faktor pendorong keberhasilan capaian indikator ini adalah sebagai berikut :</p> <p>a. Adanya Komitmen Pimpinan dalam meningkatkan Kualitas penyelenggaraan SPIP;</p>	<p>Melakukan Koordinasi dengan Inspektorat Daerah Kabupaten Sumenep selaku PD Pengampu SPIP.</p>	

						<p>b. Peningkatan ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep semakin menyadari pentingnya SPIP sebagai instrumen untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.</p>		
7	Meningkatnya Kualitas Manajemen Risiko (MR)	Nilai MR	3,2	3,1	96,87	<p>Faktor Penghambat tidak tercapainya indikator ini adalah SDM yang menjadi anggota Unit Pemilik Risiko (UPR) tidak kompeten sehingga perlu dilakukan Bimbingan Teknis terhadap SDM tersebut. Belum disusunnya pengelolaan risiko terkait Kemitraan</p>	<p>a. Mengikutsertakan SDM yang mengelola UPR Bimtek Pengelolaan Manajemen Risiko (MR). b. Menyusun Manajemen Risiko terkait Kemitraan.</p>	

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 kator 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 IV 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	<ol 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 	<ol 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 IV 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 IV 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 IV 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, 10 Januari 2025

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



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