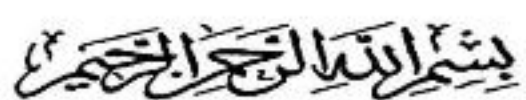


LAPORAN CAPAIAN KINERJA TRIWULAN I TAHUN 2021



**Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sumenep**

KATA PENGANTAR



Puji Syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas terselesaikannya penyusunan Laporan Kinerja Triwulan I Tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Kami menyadari capaian realisasi Triwulan I ini belum memuaskan karena tidak semua indikator kinerja utama dapat direalisasikan sesuai yang diharapkan. Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja, dengan semangat dan tekad yang kuat untuk menginformasikan capaian kinerja secara transparan dan akuntabel atas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Triwulan I Tahun 2021. Pemerintah Kabupaten Sumenep telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sumenep Tahun 2016 - 2021 sebagaimana ditetapkan dengan Peraturan Kabupaten Kabupaten Sumenep Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka menengah Daerah Tahun 2016 – 2021. Secara keseluruhan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah banyak membuahkan hasil, namun disadari masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum tercapai. dengan adanya laporan ini dapat digunakan sebagai saran evaluasi agar kinerja ke depan menjadi lebih produktif, efektif dan efisien, baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya. Kami berharap laporan ini dapat memberikan gambaran yang jelas dan lengkap tentang aktivitas dan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep selama 1 triwulan, walaupun dengan capaian kinerja Triwulan I yang belum begitu baik. Kami berharap laporan capaian kinerja ini dapat memotivasi kinerja kami untuk lebih baik lagi pada triwulan berikut.

Akhirnya kami sampaikan terima kasih kepa pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan serta partisipasi dalam penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Triwulan I Tahun 2021.

Sumenep, 31 Maret 2021

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



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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tugas Pokok dan Fungsi	3
1.3. Isu Strategis	3
1.4. Dasar Hukum	4
BAB II PERENCANAAN KINERJA	6
2.1. Perencanaan Strategis.....	6
2.2. Indikator Kinerja Utama.....	7
2.3. Perjanjian Kinerja	8
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	10
3.1. Capaian Indikator Kinerja Utama.....	10
3.2. Pengukuran Kinerja atas Perjanjian Kinerja	14
3.3. Akuntabilitas Keuangan.....	21
BAB IV PENUTUP	22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja menjadi salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik, dimana instansi pemerintah, melaporkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan publik. proses penilaian yang terukur ini juga menjadi bagian dari skema pembelajaran bagi organisasi pemerintah untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan sehingga kinerja bisa terus ditingkatkan. Laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Triwulan I Tahun 2021 ini merupakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi. Penyusunan Laporan Kinerja dilakukan dengan mendasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja, dimana pelaporan capaian kinerja organisasi secara transparan dan akuntabel merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.

Laporan Triwulan Capaian Indikator Kinerja Utama OPD ini dibuat sebagai implementasi Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Lembaga serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan perencanaan strategik yang ditetapkan. Dalam Laporan Triwulan disajikan keberhasilan dan atau kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka mencapai Indikator Kinerja Utama OPD yang ditetapkan dalam Renja OPD.

Penyusunan Laporan Triwulan ini juga merupakan salah satu perwujudan tekad untuk senantiasa bersungguh-sungguh mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang didasarkan pada

prinsip-prinsip “good governance”. Laporan Triwulan ini juga memberikan informasi tentang hasil pelaksanaan kewenangan bidang kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia serta tugas pembantuan selama satu triwulan.

Terkait dengan transparansi dan akuntabilitas, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep wajib mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sesuai Indikator Kinerja Utama serta capaian realisasi anggaran yang dituangkan dalam kegiatan untuk mendukung Indikator Kinerja Utama tersebut. Pertanggungjawaban dimaksud dilakukan melalui pengembangan sistem akuntabilitas dan media pertanggungjawaban secara periodik dan melembaga sebagai salah satu persyaratan untuk terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah menetapkan berbagai kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2016-2021. Kebijakan, program dan kegiatan tersebut telah dijabarkan setiap tahun menjadi dokumen Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA) sebagai pedoman dalam penetapan Kinerja (PK) Tahunan. Tahun 2021 merupakan tahun kelima penjabaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Tahun 2016-2021.

Pada tahun 2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep melaksanakan berbagai program dan kegiatan strategis sesuai dengan tugas pokok melaksanakan urusan penyelenggaraan kewenangan bidang kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia serta tugas pembantuan berdasarkan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep akan menjelaskan laporan capaian Indikator Kinerja Utama Triwulan IV sesuai dengan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi serta target kinerja yang telah ditetapkan pada Renja.

1.2. Tugas Pokok dan Fungsi

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

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

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

1.3. Isu Strategis

Tujuan Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sesuai dengan Sasaran Perubahan RPJMD Kabupaten Sumenep Tahun 2016-2021, yaitu **Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian**, dengan indikator tujuan yaitu **Nilai SKM (Survey Kepuasan Masyarakat)**.

Sasaran Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep tersebut kemudian dijabarkan dalam 3 (tiga) sasaran strategis, yaitu :

1. Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi;
2. Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara;
3. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik di Bidang Kepegawaian.

1.4. Dasar Hukum

Sesuai dengan tugas dan fungsi, kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang menjadi dasar hukum dalam penyusunan "Rencana Strategis" sebagai berikut :

- 1) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
- 2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- 3) Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
- 4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
- 5) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang - Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia

- Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
 - 9) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
 - 10) Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010 - 2014;
 - 11) Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 70 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
 - 12) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - 13) Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - 14) Intruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
 - 15) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
 - 16) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 - 17) Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 4 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021;
 - 18) Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 17 Tahun 2016 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Sumenep;
 - 19) Peraturan Daerah Kabupaten Sumenep Nomor 46 Tahun 2018 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep.;

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Perencanaan Strategis

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 strategic 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 :

TUJUAN
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dibidang Kepegawaian

SASARAN
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Dibidang Kepegawaian

Dari pemaparan diatas sekarang akan kita jabarkan indikator sasaran yang mengarah pada pencapaian target OPD sebagai berikut :

SASARAN 1 :

Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi memiliki tiga indikator kinerja yaitu :

- a. Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi

- b. Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan.
- c. Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK

SASARAN 2 :

Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara memiliki tiga indikator kinerja yaitu :

- a. Persentase ASN yang lulus Diklat dalam satu tahun.
- b. Persentase ASN yang memiliki nilai SKP Baik.
- c. Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai

SASARAN 3 :

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Dibidang Kepegawaian memiliki dua indikator kinerja yaitu :

- a. Nilai IKM Layanan Kepegawaian
- b. Nilai IKM Layanan Diklat

2.2. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis operasional. Indikator Kinerja Utama pada Unit Organisasi setingkat Eselon II/OPD/Unit kerja mandiri sekurang kurangnya adalah Indikator keluaran (Output) untuk mendukung pencapaian sasaran strategis. Berikut ini Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang ada di muat dalam RPJMD sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.1
Target RPJMD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Sumenep

No	Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Sat	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Kinerja				Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
			2016	2017	2018	2019	2020	2021
4.05	Kepegawaian							
4.5.1	Nilai SKM Unit-unit Layanan Kepegawaian		76,0	78,0	80,0	83,0	86,0	87,0
4.5.2	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	%	85	85	85	90	90	95
4.5.3	Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep	%	87	89	91	93	94	95
4.5.4	Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin ASN	%	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
4.06	Pendidikan dan Pelatihan							
4.6.1	Nilai SKM Unit-unit Layanan Diklat		76,0	78,0	80,0	83,0	86,0	87,0

Untuk mencapai sasaran RPJMD maka diperlukan indikator yang mengacu pada pencapaian target dan sasaran RPJMD tersebut diatas. Sesuai dengan Surat Keputusan Kepala Badan Kepagawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Nomor : 067/15/435.203.1/2020 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepagawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

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

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Target Indikator Sasaran
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	95%
	Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan	75%
	Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK	95%
a. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi/Analisis	95%
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	60
	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,20%
	Persentase ASN yang lulus Diklat dalam satu tahun.	90%
	Persentase ASN yang memiliki nilai SKP Baik.	80%
a. Meningkatkan Kompetensi Sumber daya Aparatur	Persentase Pengembangan kualitas SDM ASN	90%
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	87
Meningkatnya kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kabupaten Sumenep bidang Penataan Sistem Manajemen SDM	Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM	80
Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan RB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Indeks RB	BB
a. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah yang disediakan	100%

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 Kepagawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep telah membuat dan menandatangani perjanjian kinerja tahun 2021. Kepala Badan Kepagawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pejabat Tinggi Pratama) telah membuat dan menandatangani perjanjian kinerja dengan Bupati Sumenep sebagaimana pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Kepala Badan Kepagawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep

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

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Indikator Kinerja Utama

Sebelum kami sampaikan Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia terlebih dahulu kami sampaikan Capaian Target RPJMD Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia pada Triwulan I sebagai berikut :

MISI IV : Meningkatkan kultur dan tata kelola pemerintahan yang professional dan akuntabel.

(1)	
SASARAN STRATEGIS : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Dibidang Kepegawaian	
INDIKATOR KINERJA : Nilai SKM	
TARGET KINERJA	87,00
CAPAIAN KINERJA	-

Pada Tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep masih dalam tahap melakukan survei kepuasan pelanggan. Sehingga capaian kinerja pada indikator sasaran **Nilai SKM Unit-unit layanan Publik** belum teralisasi pada triwulan I.

(2)	
SASARAN STRATEGIS : Meningkatnya kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kabupaten Sumenep bidang Penataan Sistem Manajemen SDM	
INDIKATOR KINERJA : Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM	
TARGET KINERJA	80,00
CAPAIAN KINERJA	-

capaian kinerja pada indikator Kinerja **Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM** belum teralisasi pada triwulan I.

(3)

SASARAN STRATEGIS :

Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan RB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

INDIKATOR KINERJA :

Indeks RB

TARGET KINERJA	BB
CAPAIAN KINERJA	-

Capaian kinerja pada indikator Kinerja Indeks RB belum teralisasi pada triwulan I.

(3.a)

SASARAN STRATEGIS :

a. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah

INDIKATOR KINERJA :

Persentase pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah yang disediakan

TARGET KINERJA	100%
CAPAIAN KINERJA	18,50%

Capaian kinerja pada indikator Kinerja **Persentase pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah yang disediakan** pada triwulan I teralisasi sebesar 18,50%.

(4.1)

SASARAN STRATEGIS :

Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi

INDIKATOR KINERJA :

Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi

TARGET KINERJA	95%
CAPAIAN KINERJA	90,54%

Capaian kinerja pada indikator Kinerja **Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi** pada Triwulan I Tahun 2021 target 95% dan teralisasi 90,54% atau capaian kinerjanya 95,31% atau pada katagori **(Baik)** yang terdiri dari Jumlah Pejabat Struktural yang sesuai Kompetensi ditetapkan target 846 Orang dan teralisasi 766 Orang atau capaian kinerjanya 90,54% atau pada kategori **(BAIK)**.

(4.2)

SASARAN STRATEGIS :

Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi

NDIKATOR KINERJA :

Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan

TARGET KINERJA	75%
CAPAIAN KINERJA	-

Capaian kinerja pada indikator Kinerja **Persentase pemenuhan formasi sesuai dengan kebutuhan** belum teralisasi pada triwulan I.

(4.3)

SASARAN STRATEGIS :

Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi

NDIKATOR KINERJA :

Persentase Jumlah Aparatur Sesuai dengan Kebutuhan dengan SOTK

TARGET KINERJA	95%
CAPAIAN KINERJA	91,46%

Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) pada Triwulan I Tahun 2021 target 95,00% dan teralisasi 91,46% atau capaian kinerjanya 96,27% atau pada katagori **(Baik)** yang terdiri dari Jumlah Jabatan Terisi sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) ditetapkan 925 Orang dan teralisasi 846 Orang atau capaian kinerjanya 91,46% atau pada kategori **(BAIK)**.

(4.a)

SASARAN STRATEGIS :

Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah

NDIKATOR KINERJA :

Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi / Analisis

TARGET KINERJA	95%
CAPAIAN KINERJA	0,95%

Persentase Penempatan ASN sesuai dengan Kompetensi/Analisis pada Triwulan I Tahun 2021 target 95,00% dan teralisasi 0,95% atau capaian kinerjanya 1% atau pada katagori **(Kurang)** yang terdiri dari Jumlah ASN dalam Penataan, Pengelolaan, Penempatan, Pengangkatan dan Mutasi ditetapkan

2.000 Orang dan terialisasi 19 Orang atau capaian kinerjanya 0,95% atau pada kategori **(Kurang)**.

(5.1)	
SASARAN STRATEGIS : Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	
NDIKATOR KINERJA : Indeks Profesionalisme ASN	
TARGET KINERJA	60
CAPAIAN KINERJA	49,93

Indeks Profesionalisme ASN pada Triwulan I Tahun 2021 target 60 dan terialisasi 49,93% atau capaian kinerjanya 83,22% atau pada katagori **(Baik)**

(5.2)	
SASARAN STRATEGIS : Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	
NDIKATOR KINERJA : Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	
TARGET KINERJA	0,20
CAPAIAN KINERJA	0,02

Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin PNS pada Triwulan I Tahun 2021 target 0,20% dan terialisasi 0,02% atau capaian kinerjanya 100.00% atau pada katagori diatas 100% **(Sangat Baik)** yang terdiri dari Jumlah Kasus Pelanggaran sebanyak 30 Orang dan yang terindikasi pelanggaran kasus sebanyak 2 Orang.

(5.a)	
SASARAN STRATEGIS : Meningkatnya Kompetensi Sumber daya Aparatur	
NDIKATOR KINERJA : Persentase Pengembangan kualitas SDM ASN	
TARGET KINERJA	90%
CAPAIAN KINERJA	7,62%

Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN pada Triwulan I Tahun 2021 target 90% dan terialisasi 7,62% atau capaian kinerjanya 8,47% atau pada katagori dibawah 100% **(Kurang)** yang terdiri dari Jumlah peserta diklat sebanyak 105 Orang dan terialisasi sebanyak 8 orang.

Adapun hasil capaian indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Triwulan I Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

3.2. Pengukuran Kinerja atas Perjanjian Kinerja

Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Sumenep dengan menggunakan dasar Perjanjian Kinerja. Adapun hasil Pengukuran indikator kinerja sampai dengan Triwulan I adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Capaian Indikator Kinerja Triwulan I Tahun 2020

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Th. 2021	Realisasi Triwulan I Th.2021	Keterangan
1	2	3	6	7
1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian	Nilai SKM	87	-	Dalam Proses
2. Meningkatnya kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kabupaten Sumenep bidang Penataan Sistem Manajemen SDM	Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM	80	-	Dalam Proses
3. Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan RB Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Indeks RB	BB	-	Dalam Proses
3.a. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah yang disediakan	100%	18,50%	-
4. Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi	Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi	95%	90,54%	-
	Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan	75%	-	Dalam Proses
	Persentase Aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam SOTK	95%	91,46%	-
4.a. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah	Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi / Analisis	95%	0,95%	-
5. Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalisme ASN	60	49,93	-
	Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai	0,20%	0,02%	-
5.a. Meningkatnya Kompetensi Sumber daya Aparatur	Persentase Pengembangan kualitas SDM ASN	90%	7,62%	-

Berikut ini data capaian kinerja dari tahun 2017 sampai dengan 2021 (Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2021) sebagai berikut :

Grafik 3.1
Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dibidang Kepegawaian
Nilai SKM Unit-unit Layanan Kepegawaian dan Diklat



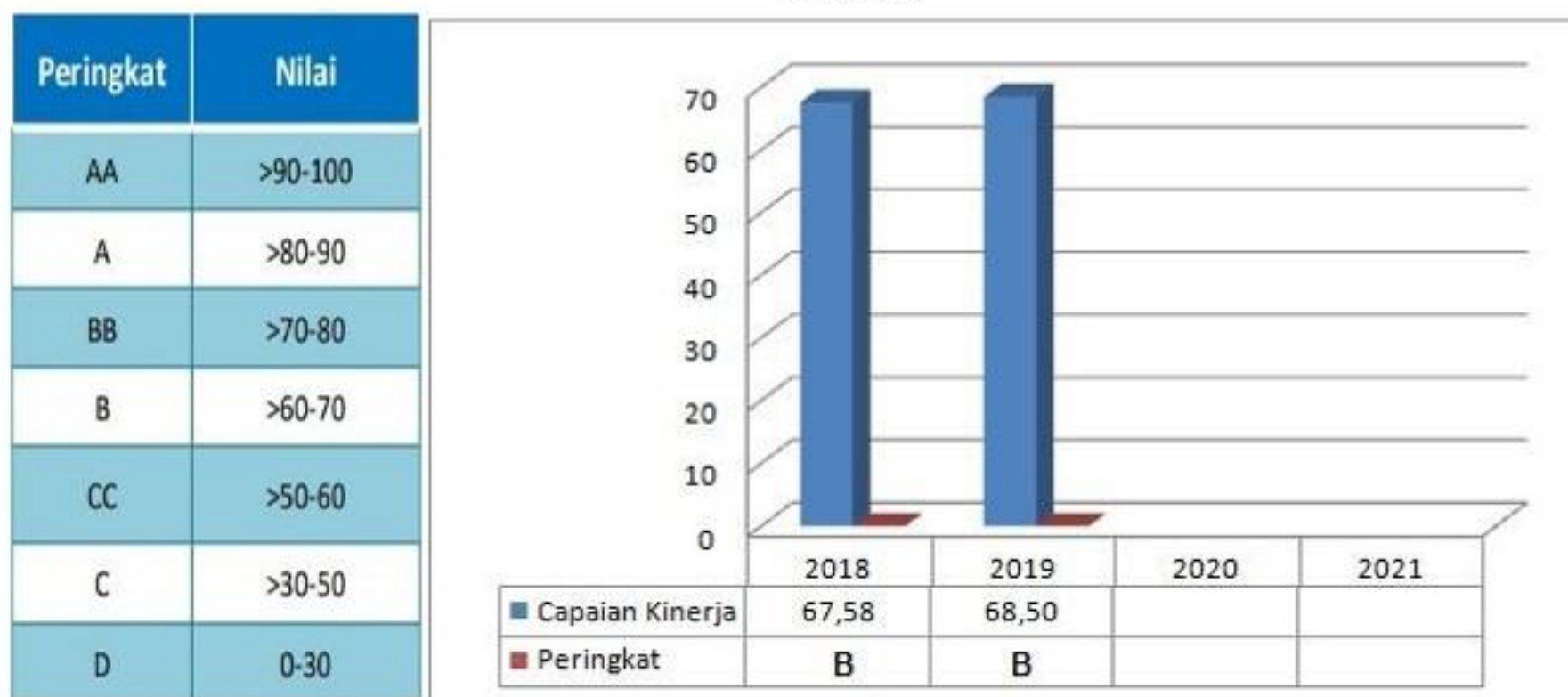
Capaian kinerja **Nilai SKM unit-unit Pelayanan Kepegawaian** pada tahun **2017** Capaian kinerja 78,27 dari target kinerja 78,00 pada tahun **2018** Capaian Kinerja 81,53 dengan target kinerja 80,00 Pada Tahun **2019** Capaian Kinerja 85,25 dengan target kinerja 86,00 pada tahun **2020** capaian kinerja 88,15 dengan target kinerja 86,00 dan untuk Tahun **2021** pada Triwulan I masih belum terialisasi. Artinya bahwa selama tahun 2017 samapai dengan 2020 dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dibidang kepegawaian maupun diklat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sangat berhasil dalam mencapai target kinerja.

Grafik 3.2
Meningkatnya kualitas pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kabupaten Sumenep
bidang Penataan Sistem Manajemen SDM
Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM



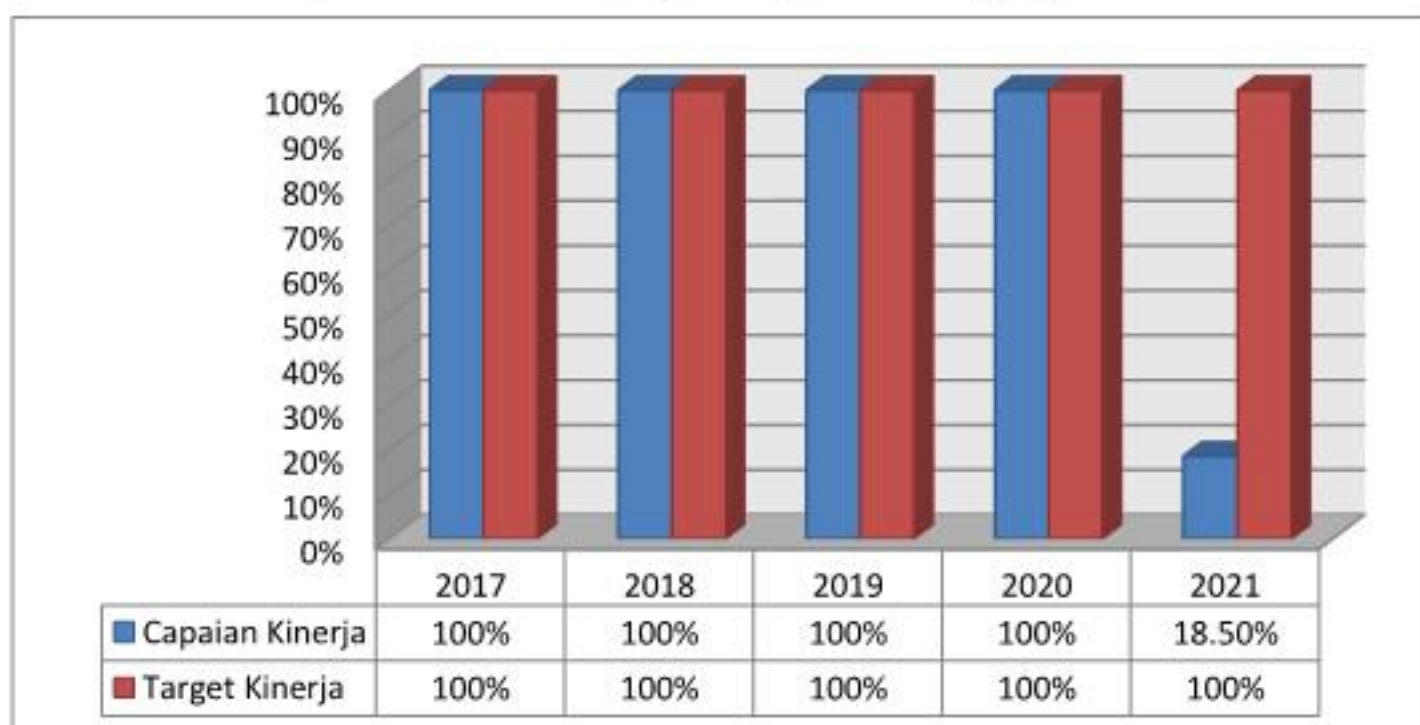
Capaian kinerja **Nilai Penataan Sistem Manajemen SDM** pada tahun **2018** tercapai 67,58 dari target kinerja 80,00 pada tahun **2019** tercapai 68,50 dari target kinerja 80,00 dan pada tahun **2020-2021** nilai masih belum keluar, menunggu info lebih lanjut dari bagian Organisasi Setda Kab Sumenep.

Grafik 3.3
Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan RB
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Indeks RB



Capaian kinerja **Indeks RB** pada tahun **2018** tercapai 67,58 dengan Predikat B dan pada tahun **2019** tercapai 68,50 dengan predikat B. Pada tahun **2020** dan **2021** nilai masih belum keluar, menunggu info lebih lanjut dari bagian Organisasi Setda Kab Sumenep.

Grafik 3.a
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah
Persentase pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah yang disediakan



Capaian kinerja **Persentase pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah yang disediakan** pada tahun **2017** tercapai 100% dari target kinerja 100% pada tahun **2018** tercapai 100% dari target kinerja 100% pada tahun **2019** tercapai 100% dari target kinerja 100% pada tahun **2020** tercapai 100% dari target kinerja 100% dan pada tahun **2021** pada triwulan satu tercapai 18,50% dari target kinerja 100%.

Grafik 4.1

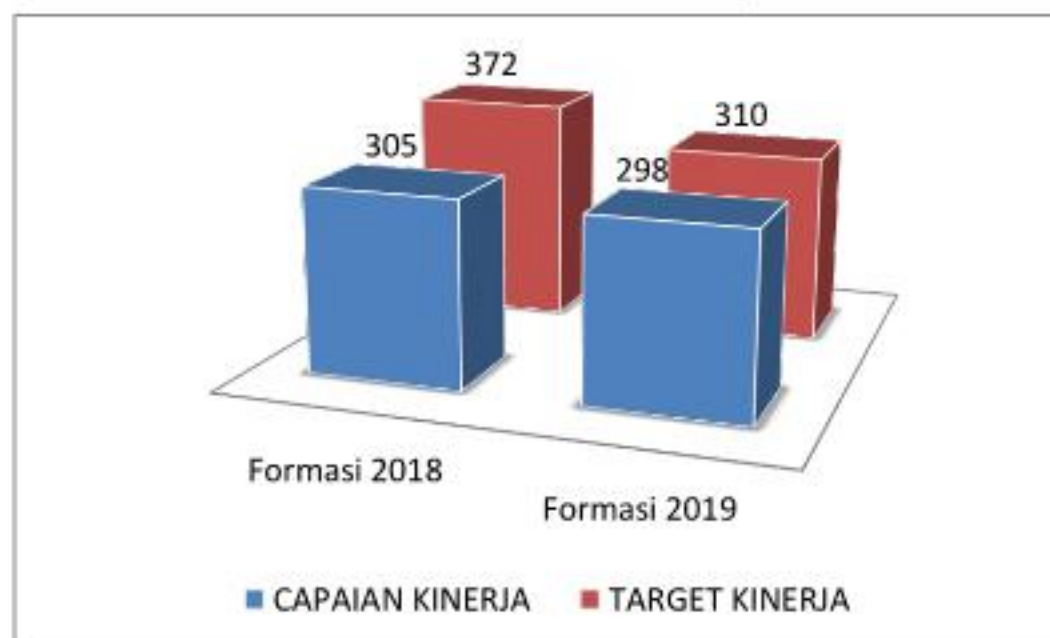
Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi
Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi



Capaian kinerja **Persentase Penempatan ASN yang sesuai dengan Kompetensi** pada tahun **2017** tercapai 95,50% dari target kinerja 85,00% pada tahun **2018** Capaian Kinerja 91,00% dari target kinerja 85,00 dan Pada Tahun **2019** Capaian Kinerja 93,81 dari target kinerja 90,00% dan untuk Tahun **2020** capaian kinerja 84,03% dari target kinerja 90,00% dan pada tahun **2021** tercapai Kinerja 90,54% dari target kinerja 95,00%.

Grafik 4.2

Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi
Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan



Capaian kinerja **Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan** pada tahun **2019** Capaian kinerja 81,99% (Formasi Tahun **2018** dilaksanakan pada tahun 2019 sebanyak 372 formasi dan terialisasi 305 Formasi) , pada Tahun **2020** Capaian Kinerja 96,13% (Formasi Tahun 2019 dilaksanakan Tahun 2020 sebanyak 310 Formasi dan dan terialisasi 298 Formasi).

- ✓ Jadwal pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) Pengadaan CPNS Tahun 2019 telah ditentukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), sesuai dengan hasil koordinasi Kabupaten Sumenep disepakati dan ditetapkan pada Tahap I tanggal **27 Januari 2020 s/d 5 Februari 2020**, bertempat di Sarana Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (SKD), Jl. Raya Lenteng-Batuan, Sumenep.
- ✓ Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Jadwal pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) Pengadaan CPNS Tahun 2019 telah ditentukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), sesuai dengan hasil koordinasi Kabupaten Sumenep disepakati dan ditetapkan pada tanggal **17 s/d 19 September 2020**, bertempat di SMPN 1 Sumenep, Jl Payudan Barat No.7 Desa Pabian Sumenep.

Grafik 4.3

Meningkatnya Kualitas Penataan SDM ASN sesuai dengan kebutuhan dan Kompetensi Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Kabupaten Sumenep



Capaian kinerja **Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK)** Pemerintah Kabupaten Sumenep pada tahun **2017** Capaian kinerja 96,00% dengan target kinerja 89,00% pada tahun **2018** Capaian Kinerja 97,00% dengan target kinerja 91,00% dan Pada Tahun **2019** Capaian Kinerja 97,94 dengan target kinerja 93,00 Pada tahun **2020** tercapai 96,94% dari target kinerja 94,00% dan untuk

Tahun **2021** pada Triwulan I Capaian Kinerja 91,46% dengan target kinerja 95,00%. Artinya bahwa selama tahun 2017 sampai dengan 2020 dalam pelaksanaannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep sangat berhasil mencapai target kinerja.

Grafik 4.a
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Pemerintah Daerah
Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi / Analisis



Capaian Kinerja **Persentase Penempatan ASN Sesuai Dengan Kompetensi / Analisis** pada semester I tahun 2021 Capaian kinerja 0,95% dengan target kinerja 95,00% dengan indikator kinerja Jumlah ASN dalam Penataan, Pengelolaan, Penempatan, Pengangkatan dan Mutasi sebanyak 2.000 orang dan teralisasi 19 orang.

Grafik 5.1
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara
Indeks Profesionalisme ASN



Pada Capaian kinerja Indeks Profesionalisme ASN pada tahun 2019 Capaian kinerja 64,08 dengan target kinerja 60,00 pada tahun 2020 Capaian Kinerja 49,80 dengan target kinerja 60,00 dan Pada Triwulan I Tahun 2021 tercapai 49,93 dengan target kinerja 60,00.

Grafik 5.2
Meningkatnya Profesionalisme Aparatur Sipil Negara
Persentase Pelanggaran Disiplin Pegawai



Capaian kinerja **Persentase Pelanggaran Disiplin** Pegawai 2017 Capaian kinerja 0,26% dengan target kinerja 0,20% pada tahun 2018 Capaian Kinerja 0,15% dengan target kinerja 0,20% Pada Tahun 2019 Capaian Kinerja 0,26% dengan target kinerja 0,20% (terjadi kenaikan kasus pelanggaran disiplin PNS sebesar 0,06%) Pada Tahun 2020 capaian kinerja 0,12% dengan target kinerja 0,20% dan untuk Tahun 2021 pada Triwulan I Capaian Kinerja 0,02% Artinya bahwa dalam pelaksanaannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berhasil menurunkan kasus pelanggaran pada tahun 2018 dan tahun 2020.

Grafik 5.a
Meningkatnya Kompetensi Sumber daya Aparatur
Persentase Pengembangan kualitas SDM ASN



Capaian kinerja **Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN** Pada Tahun 2017 Capaian kinerja 97,00% dengan target kinerja 90,00% pada tahun 2018 Capaian Kinerja 91,00% dengan target kinerja 90,00% Pada Tahun 2019 Capaian Kinerja 93,05% dengan target kinerja 90,00% Pada Tahun 2020 capaian kinerja 97,73% dengan target kinerja 90,00% dan untuk Tahun 2021 pada Triwulan I Capaian Kinerja 7,62% dengan target kinerja 90,00%.

3.3. Akuntabilitas Keuangan

Berdasarkan data realisasi keuangan yang ada pada Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Triwulan I Tahun Anggaran 2021 dapat dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Anggaran dan Reaslisasi Triwulan I Tahun 2021

No	URAIAN	ANGGARAN	REALISASI	SISA	%
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	9.880.403.042	1.466.029.772	9.565.945.809	14,84%
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2.016.206.928	34.178.831	2.016.206.928	1,70%
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	801.503.030	100.000.000	801.503.030	12,48%
TOTAL		12.698.113.000	1.600.208.603	12.383.655.767	12,60%

Berdasarkan data tersebut diatas, maka realisasi keuangan Triwulan I secara keseluruhan baru mencapai sebesar **Rp. 1.600.208.603,-** atau **12,60%** dari target sebesar **Rp. 12.698.113.000** Walaupun sebenarnya realiasi keuangan lebih besar dari data tersebut, tetapi karena sistem pembayaran belanja menggunakan Uang Persediaan (UP) dan UP tersebut belum di SPJ kan dengan menerbitkan SP2D-GU, maka semua pembayaran yang menggunakan UP belum dapat tercatat diaplikasi laporan keuangan secara otomatis, sehingga data realisasi keuangan secara riil akan berbeda dengan data yang tercatat pada aplikasi Simda Keuangan.

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan data capaian indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep, maka pada Triwulan I Tahun 2021 belum semua indikator kinerja utama dapat direalisasikan, karena belum semua kegiatan dapat dilaksanakan di Triwulan II. Adapun realisasi capaian indikator kinerja utama dan Indikator Kinerja Sasaran adalah :

1. Nilai SKM Layanan Kepegawaian (IKU)

Capaian Kinerja pada **Nilai SKM** Layanan Kepegawaian dan Diklat pada Triwulan I Tahun 2021 belum terlaksana/belum tercapai. Nilai IKM Layanan Kepegawaian dan Diklat pada Tahun 2021 Target Kinerja yang harus dicapai adalah 86.

2. Nilai Penataan Sistem Manajemen Mutu SDM (IKU)

Pada Triwulan I Tahun 2021 belum terlaksana/belum tercapai. Nilai Penataan Sistem Manajemen Mutu SDM pada Tahun 2021 Target Kinerja yang harus dicapai adalah 80.

3. Indek RB (IKU)

Pada Triwulan I Tahun 2021 belum terlaksana/belum tercapai. Indek RB pada Tahun 2021 Target Kinerja yang harus dicapai adalah BB.

4. Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah yang disediakan (IKU)

Capaian Kinerja Persentase Pemenuhan Penunjang Perangkat Daerah yang disediakan pada Triwulan I Tahun 2021 target 100,00% dan teralisasi 18,50%.

5. Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi (IKU)

Capaian Kinerja Persentase penempatan ASN yang sesuai dengan kompetensi pada Triwulan I Tahun 2021 target 95,00% dan teralisasi 90,54% atau capaian kinerjanya 95,31% atau pada katagori (**Baik**)

6. Persentase Pemenuhan Formasi sesuai dengan Kebutuhan (IKU)

Persentase pemenuhan formasi sesuai kebutuhan Pada Triwulan I Tahun 2021 belum terlaksana/belum tercapai. Target Kinerja yang harus dicapai adalah 75%.

7. Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) (IKU)

Capaian Kinerja Persentase Jumlah aparatur sesuai dengan kebutuhan dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) pada Triwulan I Tahun 2021 target 95,00% dan terialisasi 91,46% atau capaian kinerjanya 96,27% atau pada katagori **(Baik)**

8. Persentase Penempatan ASN sesuai dengan Kompetensi/Analisis (IKU)

Capaian Kinerja Persentase Penempatan ASN sesuai dengan Kompetensi / Analisis pada Triwulan I Tahun 2021 target 95,00% dan terialisasi 0,95% atau capaian kinerjanya 1% atau pada katagori **(Kurang)**

9. Indeks Profesionalisme ASN (IKU)

Capaian Kinerja Indeks Profesionalisme ASN pada Triwulan I Tahun 2021 target 60 dan terialisasi 49,93 atau capaian kinerjanya 83,22% atau pada katagori **(Baik)**

10. Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin PNS (IKU)

Capaian Kinerja Persentase Jumlah Pelanggaran Disiplin PNS pada Triwulan I Tahun 2021 target 0,20% dan terialisasi 0,02% atau capaian kinerjanya 100,00% atau pada katagori **(Sangat Baik)**

11. Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN (IKU)

Capaian Kinerja Persentase Pengembangan Kualitas SDM ASN pada Triwulan I Tahun 2021 target 90% dan terialisasi 7,62% atau capaian kinerjanya 8,47% atau pada katagori **(Kurang)**

Untuk realisasi keuangan sampai dengan Triwulan I baru mencapai sebesar **1.600.208.603,-** atau **12,60%** dari target sebesar **Rp. 12.698.113.000,-**