

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2019



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SAMPANG**



Kata Pengantar

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang Tahun 2019 dapat disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas kinerja yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini disusun untuk memenuhi ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang pedoman penyusunannya ditetapkan melalui Peraturan Menteri 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.

Akhir kata, terima kasih atas dukungan semua pihak dan semoga LKjIP BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2019 ini bermanfaat dan dapat dijadikan parameter terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan pembangunan Tahun 2018 dan dijadikan sebagai bahan saran dan masukan untuk penyempurnaan dan meningkatkan kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan di masa mendatang.

Sampang, 28 Februari 2019

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

YULIADI SETIYAWAN, S.Sos. MM.

Pembina Utama Muda
NIP. 19660711 198809 1 001



Daftar Isi

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	I-1
A. STRUKTUR ORGANISASI	I-1
B. TUGAS DAN FUNGSI	I-2
C. ISU STRATEGIS	I-3
D. CASCADING KINERJA	I-13
E. PETA PROSES BISNIS	
BAB II PERENCANAAN KINERJA	II-1
A. RENCANA STRATEGIS TAHUN 2019-2024	II-1
B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019	II-2
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	III-1
A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	III-1
B. REALISASI ANGGARAN	III-15
BAB IV PENUTUP	IV-1
A. SIMPULAN	IV-1
B. SARAN	IV-2
LAMPIRAN :	
- MATRIKS RENSTRA BKPSDM KAB. SAMPANG TAHUN 2019-2024	
- PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019	
- PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2019	



Bab I Pendahuluan

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang merupakan unit kerja yang tugas pokok dan fungsinya mempunyai kewenangan membantu Bupati Sampang dalam penyusunan kebijakan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dalam pengelolaan manajemen kepegawaian serta mengevaluasi sumber daya manusia aparatur di Kabupaten Sampang.

Selanjutnya sebagai unsur pendukung yang memberikan pelayanan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan maka di dalam pengelolaan dan penyelenggaraan manajemen kepegawaian, harus berbasis pada tiga pilar yakni adanya transparansi, akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dan partisipasi dari semua pihak (*stakeholders*) selaku pengguna akhir (*end users*) harus diartikan sebagai suatu perwujudan dari bentuk kewajiban para pengelola organisasi pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan setiap keberhasilan atau kegagalan dari pada pelaksanaan tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Sampang.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2019 ini disusun dengan maksud memberikan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Penyusunan laporan kinerja ini mengacu pada Perpres Nomor 29 Tahun 2014 dan Permen PAN dan RB Nomor 53 tahun 2014 serta Permen PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015. Laporan kinerja ini juga bertujuan untuk mempertanggungjawabkan dalam pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, dan capaian pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun anggaran 2019, termasuk menjelaskan faktor-faktor pendukung keberhasilannya dan faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan program dan kegiatan tersebut.



A. STRUKTUR ORGANISASI

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Bupati Sampang Nomor 65 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang, maka dalam pelaksanaannya kedudukan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Sampang melalui Sekretaris Daerah. Struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Sampang terdiri dari: 1 sekretariat dengan 2 sub bagian, 3 bidang dengan masing-masing 3 sub bidang dan kelompok jabatan fungsional.

Selanjutnya agar mendapatkan gambaran yang lebih jelas, tentang struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Sampang maka dapat dilihat dalam bagan berikut:

Bagan 1.1
Struktur Organisasi
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sampang





B. TUGAS DAN FUNGSI

Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Sampang Nomor 65 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta tugas pembantuan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan ;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintah daerah bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan ;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang kepala dengan tugas memimpin, melakukan koordinasi, pemantauan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibantu oleh unsur-unsur sebagai berikut :

1. Sekretariat

Tugas : melaksanakan penyusunan rencana, urusan kepegawaian, keuangan, surat menyurat, perlengkapan dan laporan

Fungsi :

- a. pengelolaan pelayanan administrasi umum;
- b. pengelolaan administrasi keuangan;



- c. pengelolaan urusan rumah tangga, hubungan masyarakat dan protokol;
- d. pengelolaan administrasi perlengkapan;
- e. pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan perpustakaan;
- f. pembinaan organisasi dan tatalaksana Badan;
- g. pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana Badan;
- h. pelaksanaan koordinasi penyusunan perundang-undangan;
- i. pelaksanaan koordinasi penyusunan program, rencana anggaran, pengelolaan keuangan serta mempertanggungjawabkan pelaksanaannya;
- j. pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan sumber daya manusia;
- k. pelaksanaan koordinasi penyelesaian masalah hukum (non yudisial);
- l. pelaksanaan koordinasi perencanaan jaringan teknologi informasi dan pemeliharannya ("*maintenance*");
- m. Pelaksanaan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah;
- n. pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
- o. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Sekretariat membawahi 2 sub bagian, yaitu :

- a) Sub Bagian Umum; dan
- b) Sub Bagian Keuangan dan Program.

2. Bidang Informasi dan Pembinaan Aparatur

Tugas : merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan sistem informasi, pembinaan dan penegakan disiplin ASN

Fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis perencanaan formasi, pengadaan, sistem informasi dan pembinaan disiplin ASN;
- b. pelaksanaan penerimaan ASN dan pendidikan kedinasan;
- c. perencanaan dan penyelenggaraan pengelolaan data dan sistem informasi kepegawaian;
- d. pelaksanaan koordinasi pengolahan data, pembangunan, pengembangan sistem informasi manajemen ASN di lingkungan pemerintah kabupaten;



- e. pelaksanaan pembinaan formasi, pengadaan ASN, pengembangan sistem informasi dan penegakan disiplin ASN; dan
- f. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Bidang Informasi dan Pembinaan Aparatur membawahi 3 (tiga) sub bidang, yaitu :

- a) Sub Bidang Formasi dan Pengadaan;
- b) Sub Bidang Pengolahan Data dan Sistem Informasi; dan
- c) Sub Bidang Pembinaan Aparatur.

3. Bidang Mutasi

Tugas : melaksanakan, merencanakan dan menyusun petunjuk teknis pemberhentian dan pengangkatan dalam jabatan, perpindahan antar kabupaten/provinsi, administrasi kepangkatan, pemberian pensiun serta peningkatan kesejahteraan kepada pegawai

Fungsi :

- a. perencanaan dan penyelenggaraan serta penghimpunan peraturan perundang-undangan dalam bidang kepegawaian baik jabatan pimpinan tinggi, administrasi maupun fungsional;
- b. perencanaan dan penyelenggaraan mutasi dalam jabatan pimpinan tinggi, administrasi maupun fungsional;
- c. perencanaan dan penyelenggaraan seleksi jabatan untuk jabatan pimpinan tinggi;
- d. perencanaan dan penyelenggaraan kenaikan pangkat Jabatan Pimpinan Tinggi, administrator, pengawas maupun fungsional;
- e. perencanaan dan penyelenggaraan pengangkatan dan pemberhentian jabatan pimpinan tinggi, administrasi maupun fungsional;
- f. penyelenggaraan dan penghimpunan pemberian pensiun bagi jabatan pimpinan tinggi, administrasi maupun fungsional;
- g. perencanaan dan penyelenggaraan peningkatan kesejahteraan pegawai; dan
- h. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Bidang Mutasi membawahi 3 sub bidang, yaitu :

- a) Sub Bidang Mutasi Struktural;
- b) Sub Bidang Mutasi Fungsional; dan
- c) Sub Bidang Kepangkatan dan Kesejahteraan Aparatur.



4. Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Aparatur

Tugas : merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan aparatur serta pengembangan karir.

Fungsi :

- a. perencanaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur;
- b. perencanaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon ASN;
- c. perencanaan dan penyelenggaraan pemberian rekomendasi seleksi dan penugasan tugas belajar pegawai;
- d. perencanaan dan penyelenggaraan pemberian rekomendasi seleksi dan penugasan ijin belajar pegawai;
- e. perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan karir;
- f. pelaksanaan koordinasi pendidikan dan pelatihan aparatur serta pengembangan karier pegawai ASN;
- g. pelaksanaan tugas - tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Bidang Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir membawahi 3 sub bidang, yaitu :

- a) Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktural;
- b) Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional; dan
- c) Sub Bidang Pengembangan Karir Aparatur.

C. ISU STRATEGIS

Isu-isu strategis yang dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Sampang saat ini adalah sebagai berikut :

- a. Penempatan dan penataan aparatur sipil negara berdasarkan pada analisis kebutuhan dan kompetensi belum sepenuhnya sesuai
- b. Peningkatan kompetensi dan kapasitas sumberdaya aparatur kepegawaian dalam memenuhi tuntutan masyarakat terhadap aparatur sipil negara yang professional belum optimal
- c. Peningkatan fungsi pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja dan disiplin PNS belum optimal



- d. Pengembangan dan pembangunan sistem informasi manajemen kepegawaian online berbasis teknologi informasi dalam rangka pemutakhiran data belum maksimal
- e. Pengembangan sistem informasi berbasis web yang menyajikan informasi dan pengajuan terkait pelayanan manajemen kepegawaian belum optimal untuk semua jenis pelayanan

D. CASCADING KINERJA (KETERHUBUNGAN DENGAN RPJMD)

Berdasarkan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang selanjutnya dijabarkan ke dalam cascading yang merupakan dokumen pernyataan proses penjabaran, penyelarasan dan penurunan kinerja secara bertahap secara vertikal dari level yang lebih tinggi ke level yang lebih rendah untuk mewujudkan target yg ingin dicapai dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yg telah ditetapkan dalam Renstra dan dijadikan acuan dalam penyusunan perjanjian kinerja.

Keterkaitan RPJMD Kabupaten Sampang Dengan Renstra BKPSDM Tahun 2019-2024





Tabel 1.1
Pohon Kinerja / Cascading
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang

TUJUAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR SASARAN	FORMULA	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	FORMULA	PENANGGUNG JAWAB	KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR	PENANGGUNG JAWAB
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Meningkatnya SDM aparatur yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	<i>(Jumlah ASN yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi / Jumlah ASN Kab. Sampang) x 100%</i>	Program Pengembangan Informasi dan Pembinaan Aparatur	Meningkatnya kualitas pengembangan informasi dan disiplin aparatur	a. Persentase pemenuhan aparatur sesuai formasi yang ditetapkan	<i>(Jumlah peserta yang lulus seleksi penerimaan / Jumlah formasi yang ditetapkan oleh Menpan RB) x 100%</i>	Kabid Informasi dan Pembinaan Aparatur	Penyusunan Perencanaan dan Formasi Kepegawaian	Meningkatnya dokumen perencanaan kebutuhan dan formasi kepegawaian yang baik	<i>Jumlah dokumen formasi yang disusun (dokumen)</i>	Kasubid Formasi dan Pengadaan
												<i>Jumlah perpanjangan / pemberhentian honorer daerah yang diterbitkan (orang)</i>	
										Seleksi Penerimaan Calon ASN	Terlaksananya pengangkatan dan penetapan ASN	<i>Jumlah peserta yang lulus Seleksi Penerimaan Calon ASN (orang)</i>	Kasubid Formasi dan Pengadaan
												<i>Jumlah peserta yang lulus Seleksi Penerimaan PPPK (orang)</i>	
												<i>Jumlah CPNS yang diangkat menjadi PNS (orang)</i>	



TUJUAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR SASARAN	FORMULA	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	FORMULA	PENANGGUNG JAWAB	KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR	PENANGGUNG JAWAB
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
					Program Mutasi Kepegawaian	Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu	$(\text{Jumlah administrasi kepegawaian yang selesai tepat waktu} / \text{Jumlah usulan administrasi kepegawaian yang diproses}) \times 100\%$	Kabid Mutasi	Penataan Pegawai Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi	Meningkatnya penataan pegawai dalam jabatan pimpinan tinggi dan administrasi	<p>Jumlah kegiatan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang dilaksanakan (kali)</p> <p>Jumlah pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan pimpinan tinggi dan administrasi yang diterbitkan (orang)</p> <p>Jumlah Pelantikan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang dilaksanakan (kali)</p>	Kasubid Mutasi Struktural



TUJUAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR SASARAN	FORMULA	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	FORMULA	PENANGGUNG JAWAB	KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR	PENANGGUNG JAWAB
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
										Penataan Pegawai dalam Jabatan Fungsional	Meningkatnya penataan pegawai dalam jabatan fungsional	<p><i>Jumlah Pengangkatan, Penyesuaian, Pembebasan, Pengangkatan Kembali dan Pemberhentian Jabatan Fungsional yang diterbitkan (orang)</i></p> <p><i>Jumlah Pengangkatan Sumpah Janji / Pelantikan dalam Jabatan Fungsional yang dilaksanakan (kali)</i></p> <p><i>Jumlah peserta Sosialisasi Jabatan Fungsional Tertentu (orang)</i></p>	Kasubid Mutasi Fungsional



TUJUAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR SASARAN	FORMULA	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	FORMULA	PENANGGUNG JAWAB	KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR	PENANGGUNG JAWAB
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
										Fasilitasi Kenaikan Pangkat, Pensiun dan Kesejahteraan Aparatur	Meningkatnya pelayanan kenaikan pangkat dan kesejahteraan aparatur	<i>Jumlah Kenaikan Pangkat yang diterbitkan (orang)</i> <i>Jumlah penetapan Pensiun (BUP, Janda/Duda, APS) yang diterbitkan (orang)</i> <i>Jumlah Kenaikan Gaji Berkala yang diterbitkan (orang)</i> <i>Jumlah penghargaan (Satya Lencana Karya Satya) yang diproses (orang)</i> <i>Jumlah cuti yang diterbitkan (orang)</i>	Kasubid Kepangkatan dan Kesejahteraan Aparatur



TUJUAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR SASARAN	FORMULA	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	FORMULA	PENANGGUNG JAWAB	KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR	PENANGGUNG JAWAB
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
					Program Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir	Meningkatnya aparatur yang mengembangkan kompetensinya	Persentase ASN yang meningkatkan kompetensinya	$(\text{Jumlah ASN yang meningkatkan kompetensinya} / \text{Jumlah ASN Kab. Sampang}) \times 100\%$	Kabid Diklat dan Pengembangan Karir Aparatur	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Penjuragan	Meningkatnya aparatur yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Dasar/ Prajabatan dan Penjuragan	<p><i>Jumlah aparatur yang mengikuti Diklat Prajabatan dan Latsar bagi CPNS (orang)</i></p> <p><i>Jumlah aparatur yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat II / Pendidikan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk. II) (orang)</i></p> <p><i>Jumlah aparatur yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat III (orang)</i></p> <p><i>Jumlah aparatur yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV (orang)</i></p>	<p>Kasubid Diklat Struktural</p> <p>Kasubid Diklat Teknis dan Fungsional</p>



TUJUAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR SASARAN	FORMULA	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	FORMULA	PENANGGUNG JAWAB	KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR	PENANGGUNG JAWAB
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
										Penyusunan Pengembangan Karir ASN	Meningkatnya penyusunan pengembangan karir aparatur	<i>Jumlah aparatur yang mengikuti Uji Kompetensi (orang)</i> <i>Jumlah ijin belajar yang diterbitkan (orang)</i> <i>Jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar (orang)</i> <i>Jumlah pemberian bantuan biaya pendidikan (orang)</i> <i>Jumlah lomba yang diadakan dalam rangka HUT KORPRI (jenis)</i> <i>Jumlah pelaksanaan kegiatan rangkaian HUT KORPRI (Upacara, Resepsi dan Ziarah ke TMP) (kegiatan)</i> <i>Jumlah penerbitan Media KORPRI (eksemplar)</i>	Kasubid Pengembangan Karir Aparatur



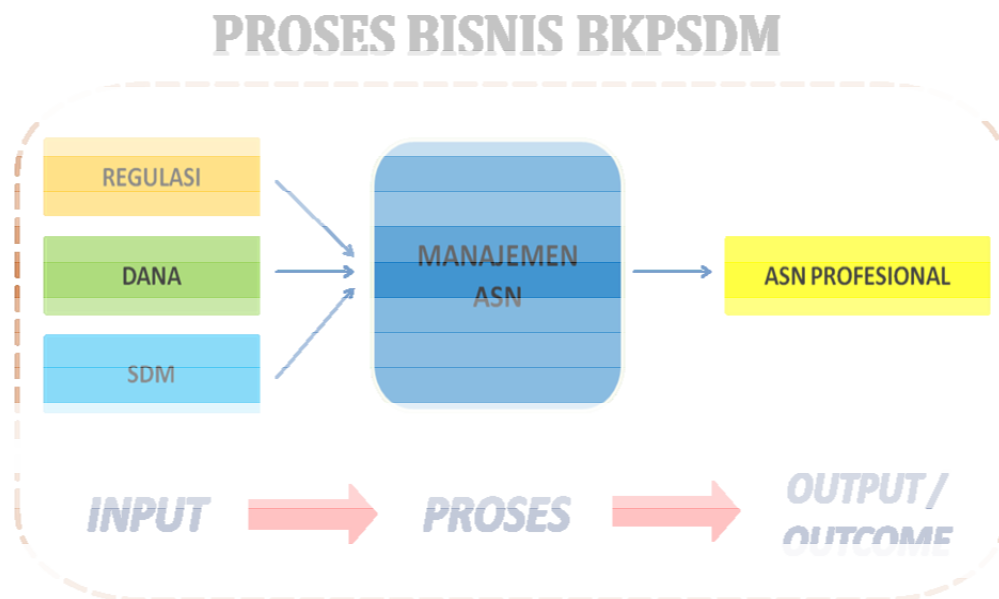
TUJUAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR SASARAN	FORMULA	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR PROGRAM	FORMULA	PENANGGUNG JAWAB	KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR	PENANGGUNG JAWAB
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
		Meningkatnya kinerja ASN	Persentase ASN dengan nilai PPK minimal "baik"	$(\text{Jumlah ASN dengan nilai PPK minimal } 75 / \text{Jumlah ASN Kab. Sampang}) \times 100\%$	Program Pengembangan Informasi dan Pembinaan Aparatur	Meningkatnya pengembangan informasi dan disiplin aparatur	Persentase data kepegawaian yang akurat	$(\text{Jumlah ASN yang data kepegawaian ya yang akurat} / \text{Jumlah ASN Kab. Sampang}) \times 100\%$	Kabid Informasi dan Pembinaan Aparatur	Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi, Pengolahan Data dan Identitas Kepegawaian	Meningkatnya sistem informasi dan data kepegawaian yang valid	<i>Jumlah aplikasi yang dibangun dan atau dikembangkan (aplikasi)</i>	Kasubid Pengolahan Data dan Sistem Informasi
												<i>Jumlah data kepegawaian yang diupdate (orang)</i>	
												<i>Jumlah identitas kepegawaian yang diterbitkan (dokumen)</i>	
							Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin	$(\text{Jumlah ASN yang tidak dikenakan penjatuhan hukuman disiplin} / \text{Jumlah ASN Kab. Sampang}) \times 100\%$		Penegakan Disiplin Aparatur, LP2P dan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara	Meningkatnya pembinaan aparatur	<i>Jumlah penetapan penjatuhan hukuman disiplin pegawai yang terproses (kasus)</i>	Kasubid Pembinaan Aparatur
												<i>Jumlah pelaksanaan sidak setelah Cuti Bersama (kali)</i>	
												<i>Jumlah e-LHKPN yang dilaporkan (dokumen)</i>	
												<i>Jumlah peserta Pembinaan Motivasi Kerja KORPRI (orang)</i>	



E. PETA PROSES BISNIS

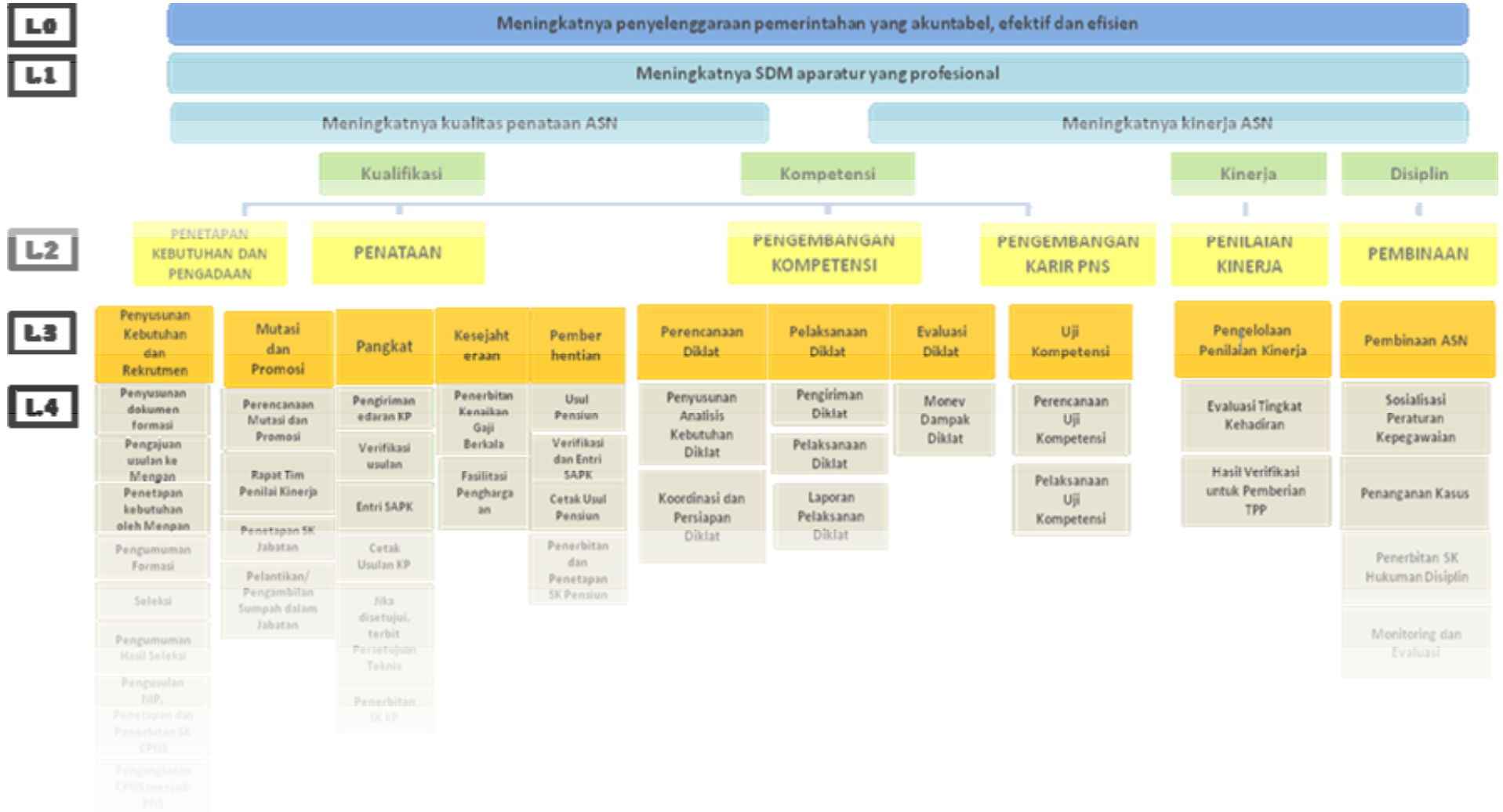
Pohon Kinerja/Cascading selanjutnya dibandingkan dengan peta proses bisnis yang merupakan diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi/level untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan.

Berikut Peta Proses Bisnis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang :



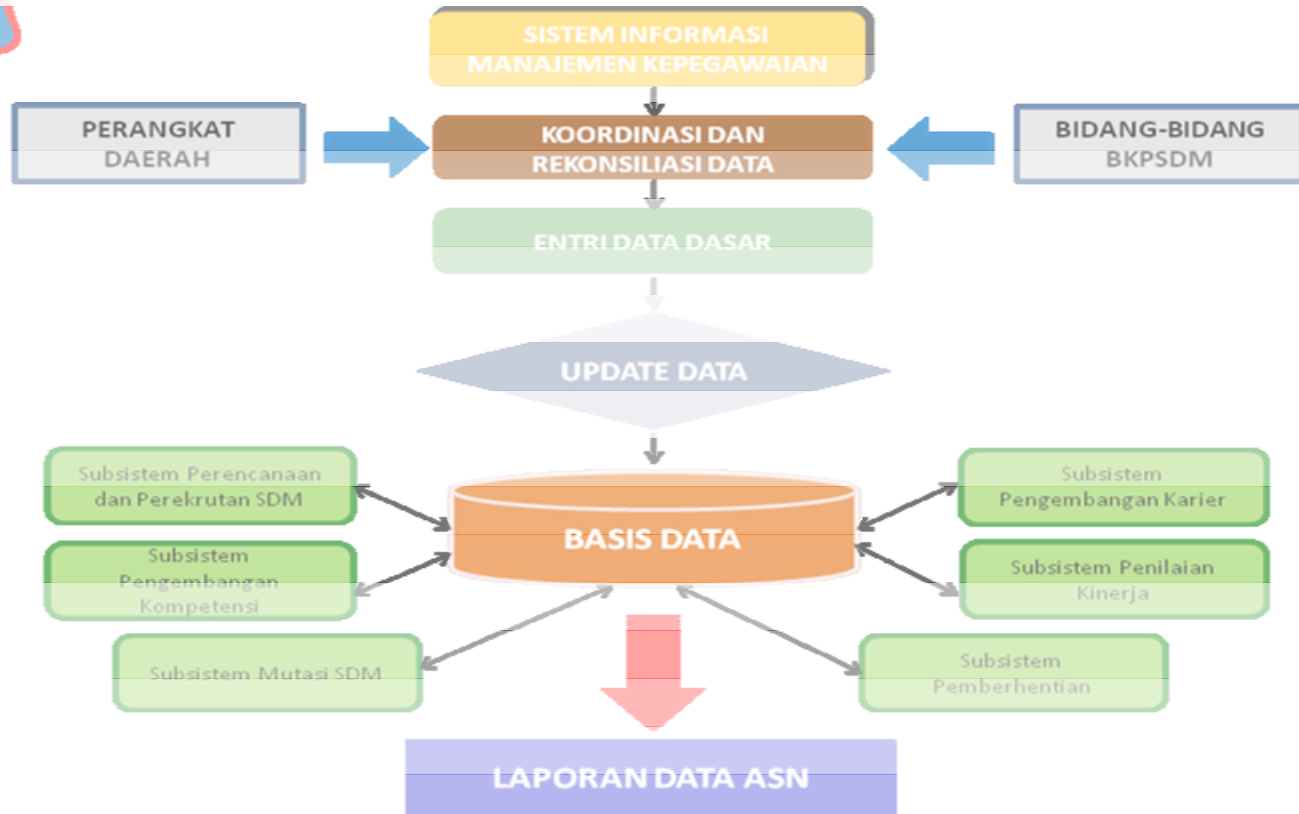


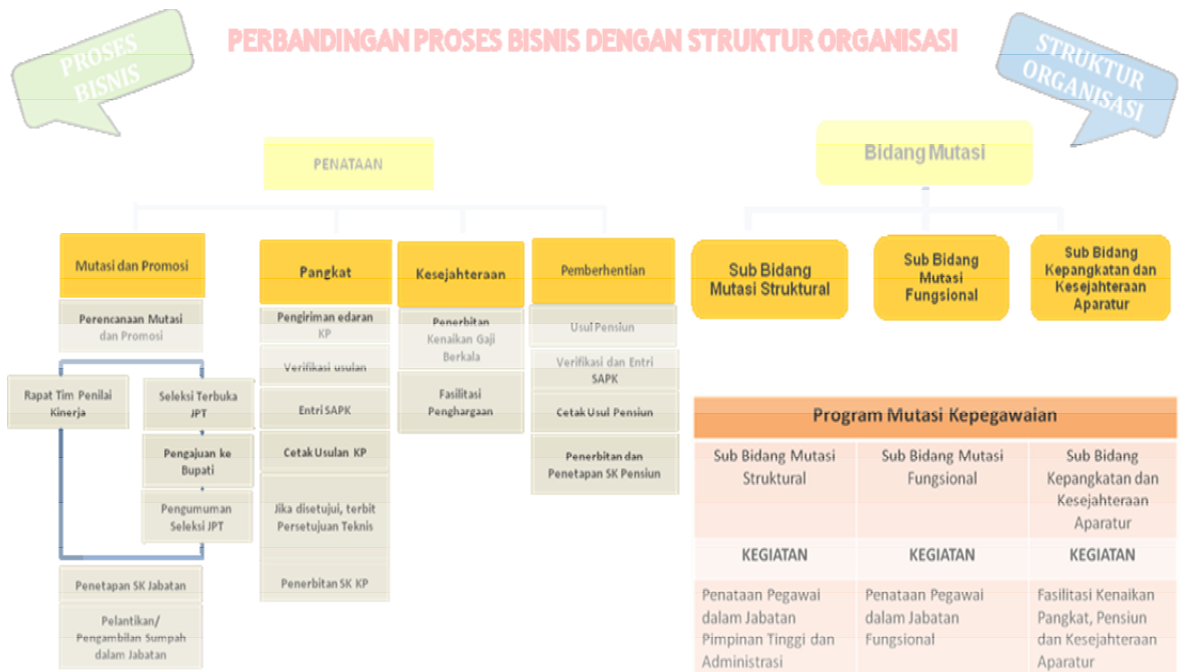
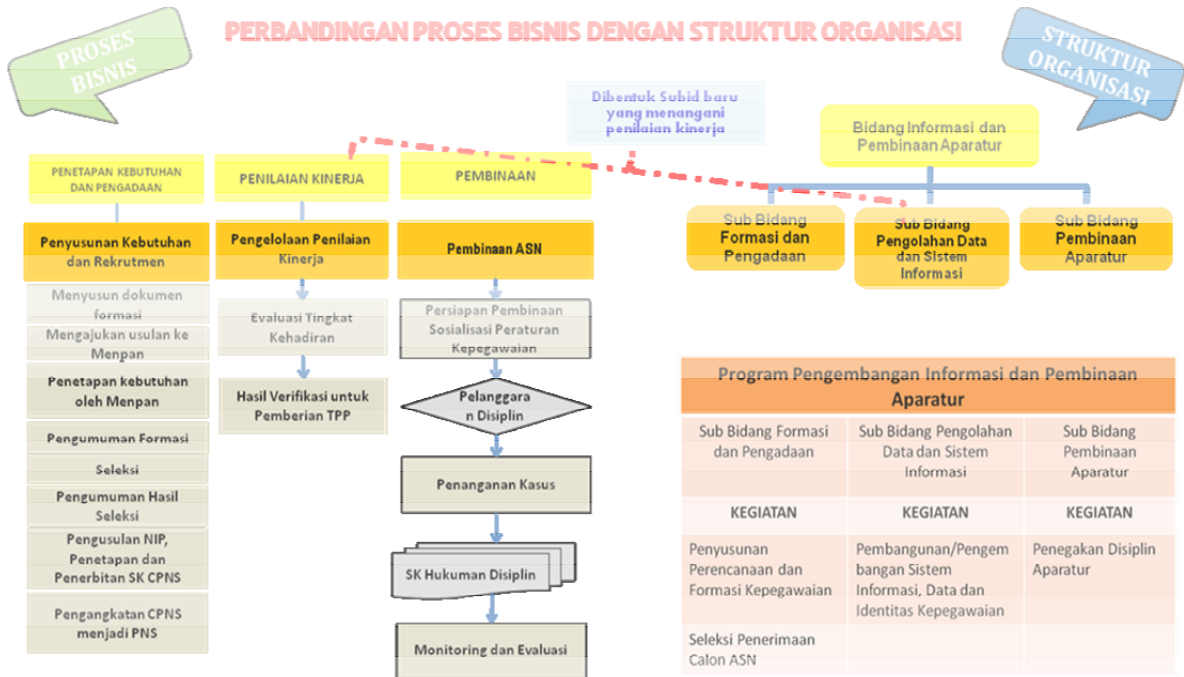
PROSES BISNIS INTI BKPSDM

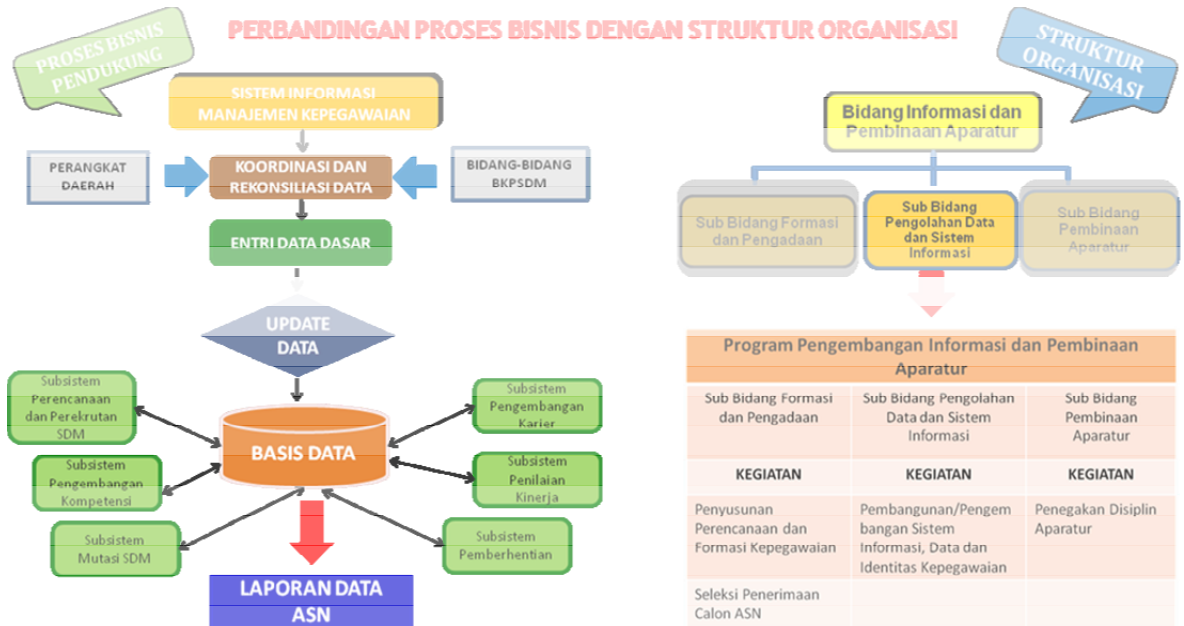
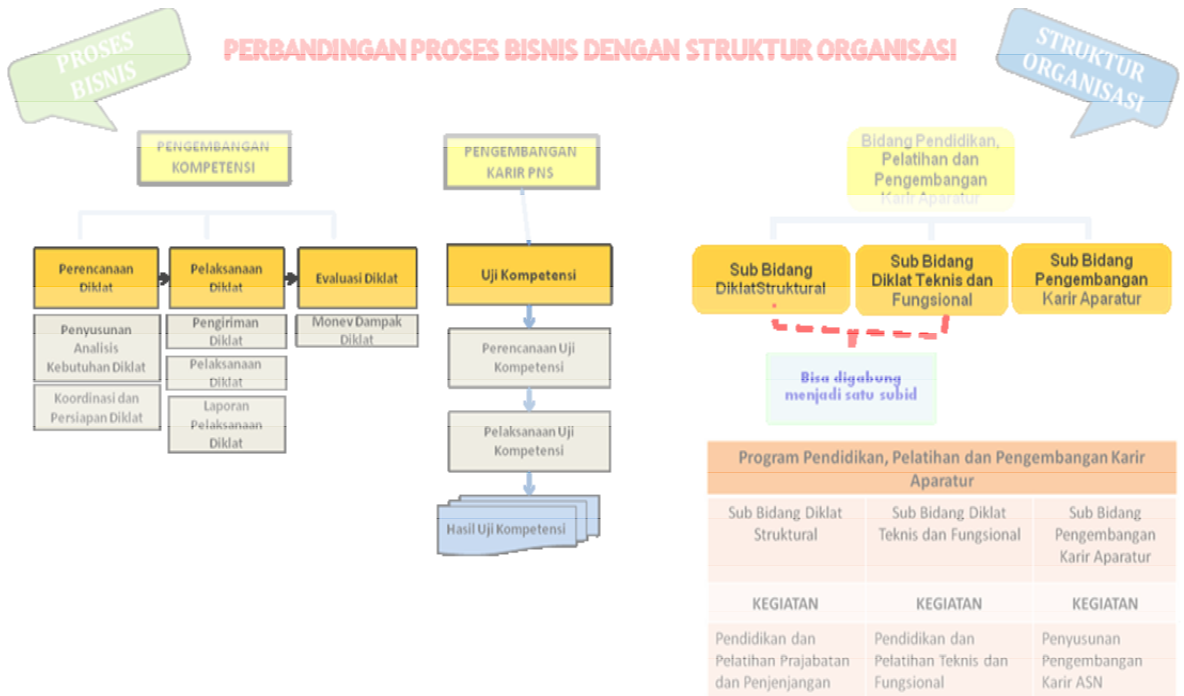




**PROSES BISNIS
PENDUKUNG**









Bab II Perencanaan Kinerja

A. RENCANA STRATEGIS TAHUN 2019-2024

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 disusun mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024. yang mengacu pada Visi Bupati Sampang :

“Sampang Hebat Bermartabat”

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang sebagai perangkat daerah yang mempunyai tupoksi mengelola kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sehingga mendukung Misi 4. yaitu :

Memperkuat tata kelola pemerintahan daerah dan desa yang transparan, akuntabel dan berorientasi pada pelayanan publik

Adapun tujuan dari Misi 4 ini adalah **“Terselenggaranya reformasi birokrasi melalui tata kelola pemerintahan dan desa yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik”** dengan salah satu sasarannya adalah **“Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien”**.

Selanjutnya ditetapkan tujuan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang. yaitu :

Meningkatnya ASN yang profesional

dengan indikator kinerja tujuan. adalah : Indeks Profesionalitas ASN

Sasaran yang hendak dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun 2019-2024 berdasarkan tujuan yang ada. sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas penataan ASN
- b. Meningkatkan kinerja ASN



Terhadap sasaran di atas ditetapkanlah Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang sebagai berikut :

- a. Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi
- b. Persentase ASN dengan nilai PPK minimal baik

Adapun tujuan dan sasaran yang tercantum dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang
Tahun 2019-2024

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET					
				2019	2020	2021	2022	2023	2024
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Meningkatnya SDM Aparatur yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN			71	75	77	81	83	85
		Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	70	72	74	76	78	82
		Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	76	78	80	82	83	85

Sumber : Renstra BKPSDM Kab. Sampang 2019-2024

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

Perjanjian Kinerja yang dimaksud dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 merupakan komitmen bersama yang ditetapkan dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah dirumuskan. sehingga dapat memberikan arah yang tepat bagi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang dalam



melaksanakan tugas dan fungsinya dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus penetapan kinerja antara lain untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah.

Pada tahun 2019 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang telah membuat perjanjian kinerja dengan Bupati Sampang dalam pencapaian kinerja mulai dari proses perencanaan sampai dengan pengukuran kinerja dalam hal ini berupa indikator kinerja dari masing-masing sasaran strategis yang sudah ditetapkan sehingga dijadikan acuan untuk mengukur kinerja yang telah ditetapkan dan melaporkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP), yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.2.
Perjanjian Kinerja Tahun 2019
Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sampang

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	70%
2	Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	76%

Adapun dokumen Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2019 dapat dilihat pada lampiran.

Perjanjian Kinerja inilah yang menjadi dasar penyusunan perjanjian kinerja seluruh pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang . mulai dari level pejabat tertinggi (eselon II) sampai ke pelaksana berdasarkan tugas dan fungsi serta hasil turunan (cascading) dari perjanjian kinerja atasannya. Untuk mewujudkan kinerja tersebut, BKPSDM Kabupaten Sampang mendapat dukungan anggaran dari APBD sebesar Rp.5.307.200.500,00 yang digunakan untuk melaksanakan 20 kegiatan yang terangkum dalam 7 program sebagai berikut :



Tabel 2.3
Program/Kegiatan dan Anggaran BKPSDM Kab. Sampang Tahun 2019

Kode	Program / Kegiatan	Anggaran (Rp.)
01.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	599.559.000,00
01.01.	Pelayanan Administrasi dan Jasa Perkantoran	226.096.000,00
01.02.	Penyediaan Sarana Administrasi Perkantoran	221.898.000,00
01.03.	Rapat-rapat Kordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah	151.565.000,00
02.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	372.255.000,00
02.01.	Pembangunan/Rehab/Pemeliharaan Gedung Kantor	237.220.000,00
02.03.	Pengadaan/Pemeliharaan Kendaraan Dinas Operasional	38.785.000,00
02.04.	Pengadaan/Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	96.250.000,00
03.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	72.600.000,00
03.01.	Pendidikan dan Pelatihan Formal	72.600.000,00
04.	Program Peningkatan Sistem Perencanaan, Penganggaran, Pelaporan dan Pelayanan Infomasi Publik	43.915.000,00
04.01.	Penyusunan Laporan Kinerja dan Keuangan	14.392.500,00
04.02.	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Penganggaran	14.522.500,00
04.03.	Peningkatan Pelayanan Informasi Publik	25.000.000,00
15.	Program Pengembangan Informasi dan Pembinaan Aparatur	1.491.484.500,00
15.01.	Penyusunan Perencanaan dan Formasi Kepegawaian	57.411.000,00
15.02.	Seleksi Penerimaan Calon ASN	806.721.500,00
15.03.	Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi. Pengolahan Data dan Identitas Kepegawaian	363.257.000,00
15.04.	Penegakan Disiplin Aparatur. LP2P dan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara	264.095.000,00
16.	Program Mutasi Kepegawaian	1.077.360.000,00



Kode	Program / Kegiatan	Anggaran (Rp.)
16.01.	Penataan Pegawai Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi	809.690.000,00
16.02.	Penataan Pegawai dalam Jabatan Fungsional	56.170.000,00
16.03.	Fasilitasi Kenaikan Pangkat. Pensiun dan Kesejahteraan Aparatur	211.500.000,00
17.	Program Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir	1.650.027.000,00
17.01.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Penjurangan	899.603.000,00
17.02.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	295.142.500,00
17.03.	Penyusunan Pengembangan Karir ASN	455.281.500,00
JUMLAH		5.307.200.500,00

Sumber anggaran BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2019 seluruhnya dari Dana Alokasi Umum (DAU).



Bab III Akuntabilitas Kinerja

LKjIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang tidak terlepas dari rangkaian mekanisme fungsi perencanaan yang sudah berjalan mulai dari Perencanaan Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT) serta Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang pun tidak terlepas dari pelaksanaan pembangunan itu sendiri sebagai fungsi *actuating* dari berbagai piranti perencanaan yang sudah dibuat tersebut, hingga kemudian sampailah pada saat pertanggungjawaban pelaksanaan pembangunan yang mengerahkan seluruh sumber daya manajemen pendukungnya.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan yaitu membandingkan antara target dan realisasi masing-masing indikator kinerja sasaran dan didukung dengan data-data yang terkait dengan sasaran strategis serta peraturan perundangan-undangan.

Hasil pengukuran kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang dapat disajikan dalam bentuk tabel Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2019 yang disusun sebagai berikut :



Tabel 3.1
Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2019

NO.	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
(1)			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Meningkatnya SDM Aparatur yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN				71	62,21	87,62%
			Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	%	70	68,36	97,66%
			Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	%	76	99,26	130,60%

Dari tabel 3.1 di atas mengenai pengukuran capaian kinerja dapat dilihat bahwa sasaran BKPSDM Kabupaten Sampang secara umum berhasil dicapai.

Oleh karena itu terhadap berbagai capaian kinerja yang tercapai atau tidak tercapai, BKPSDM Kabupaten Sampang harus melakukan langkah konkrit untuk menganalisis dan mengevaluasi agar dilakukan perbaikan di tahun-tahun berikutnya.

Capaian kinerja beserta analisis BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2019 disajikan sebagai berikut :

Tujuan : Meningkatnya SDM Aparatur yang profesional
Indikator Kinerja : Indeks Profesionalitas ASN

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Pasal 1 angka 6 disebutkan bahwa Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi :

- 1) Kualifikasi (25%)
- 2) Kompetensi (30%)



3) Kinerja (40%)

4) Disiplin (5%)

Nilai Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) Kabupaten Sampang Tahun 2019 yaitu 62,21. Jika dibandingkan dengan target, maka capaian hanya sebesar 87,62%. Nilai masing-masing dimensi IP ASN Kabupaten Sampang Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2.
Perhitungan Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Sampang Tahun 2019

NO.	DIMENSI	BOBOT DIMENSI	HASIL PENGUKURAN IP ASN 2019	% TERHADAP BOBOT DIMENSI
1.	Kualifikasi	25%	13,05%	52,19%
2.	Kompetensi	40%	19,10%	47,77%
3.	Kinerja	30%	25,09%	83,62%
4.	Disiplin	5%	4,97%	99,36%
Jumlah		100%	62,21%	

Penjelasan dari masing-masing dimensi IP ASN adalah sebagai berikut:

1) Dimensi kualifikasi (Tingkat pendidikan)

Bobot dimensi ini sebesar 25% dengan 6 (enam) sub rincian dan bobot sub rincian sebagai berikut :

Tabel 3.3.
IP ASN Sub Dimensi Kualifikasi

Dimensi	Sub Dimensi	Bobot Dimensi	Bobot Sub Dimensi
Kualifikasi (Tingkat Pendidikan)	Riwayat Pendidikan Terakhir	25%	
	1. Pendidikan S-3 (Strata Tiga)		25%
	2. Pendidikan S-2 (Strata Dua)		20%
	3. Pendidikan S-1 (Strata Satu)/ D-IV (Diploma Empat)		15%
	4. Pendidikan D-III (Diploma Tiga)		10%
	5. Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat		5%
	6. Pendidikan di bawah SLTA/sederajat		1%

Pada dimensi ini hasil penghitungannya sebesar 13,05% sehingga capaian terhadap bobot dimensi sebesar 52,19%. Hal ini dapat diartikan



bahwa rata-rata tingkat pendidikan ASN Kabupaten Sampang adalah pada level Sarjana / Diploma IV (S-1/D-IV).

2) Dimensi kompetensi

Bobot dimensi ini sebesar 40% (paling besar dibandingkan bobot dimensi lainnya) yang mempunyai 4 (empat) sub rincian sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.4.
IP ASN Sub Dimensi Kompetensi

Dimensi	Sub Dimensi	Bobot Dimensi	Bobot Sub Dimensi
Kompetensi		Riwayat Pengembangan Kompetensi	40%
	1.	Diklat Kepemimpinan (bagi struktural)	15%
		a. Sudah	
		b. Belum	
	2.	Diklat Fungsional (bagi fungsional)	15%
		a. Sudah	
		b. Belum	
	3.	Diklat Teknis	15%
		a. Sudah	
		b. Belum	
	4.	Seminar/Workshop/Kursus/Magang	10%
		a. Sudah	
	b. Belum		

Pada dimensi ini hasil penghitungannya hanya sebesar 19,01% atau capaian terhadap bobot dimensi sebesar 47,77%. Hal ini disebabkan pengembangan kompetensi yang diikuti oleh ASN Kabupaten Sampang hanya pada diklat penjenjangan saja, baik penjenjangan struktural ataupun penjenjangan fungsional sedangkan untuk diklat teknis dan workshop hanya diikuti oleh sebagian kecil ASN saja.

Upaya yang bisa kita lakukan untuk meningkatkan nilai capaian untuk dimensi ini dengan cara menyelenggarakan diklat teknis dan workshop/seminar/sejenis bagi ASN.

Pengembangan kompetensi ASN menjadi hal yang mutlak harus dilakukan untuk mewujudkan ASN yang profesional sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 70 ayat (1) : “Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi” dan ayat (4) : “Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam Rencana Kerja Anggaran Tahunan Instansi masing-masing.”



Langkah yang akan diambil dalam rangka meningkatkan pengembangan kompetensi melalui penyelenggaraan pendidikan/pelatihan dan seminar/workshop/sejenis, antara lain :

- (a) Penyiapan data ASN (riwayat jabatan, riwayat pendidikan, riwayat diklat dan hasil uji kompetensi)
- (b) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi
 - a. Inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan
 - b. Rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi
- (c) Pelaksanaan pendidikan/pelatihan :

Alternatif rencana pelaksanaan pendidikan/pelatihan yang diusulkan :

- (1) Pelaksanaan pendidikan/pelatihan dimulai dari pelaksana yang umum di masing-masing perangkat daerah, misal : pengelolaan keuangan daerah, pengelolaan barang inventaris daerah, penilai barang milik daerah, perencanaan program dan kegiatan, dan lain-lain.
- (2) Pelaksanaan pendidikan/pelatihan sesuai dengan hasil uji kompetensi.
- (3) Rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi (pendidikan/pelatihan, seminar, workshop) sesuai prioritas pembangunan
- (4) Monitoring dan evaluasi penyelenggaraan diklat melalui Evaluasi Dampak Diklat

3) Dimensi kinerja

Dimensi ini bobotnya 30% dengan hasil capaiannya sebesar 24%, dengan sub dimensi nilai sasaran kerja pegawai yang pembobotannya sesuai dengan interval nilainya, sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.5.
IP ASN Sub Dimensi Kinerja

Dimensi	Sub Dimensi	Bobot Dimensi	Bobot Sub Dimensi
Kinerja	Hasil Penilaian Kinerja	30%	
	Nilai Penilaian Prestasi Kerja (PPK)		
	1. 91-100		30%
	2. 76-90		25%
	3. 61-75		15%
	4. 51-60		5%
	5. 50 - ke bawah		1%



Dengan hasil capaian pada dimensi ini sebesar 25,09% tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar nilai Penilaian Prestasi Kerja PNS Pemerintah Kabupaten Sampang berkisar antara range 76 s/d 100, tentunya kita mengharapkan nilai tersebut berbanding lurus dengan kinerja di lapangan.

4) Dimensi disiplin

Dimensi ini bobotnya hanya 5% dengan hasil pengukuran sebesar 4,97%, dengan sub dimensi sebagaimana tabel berikut :

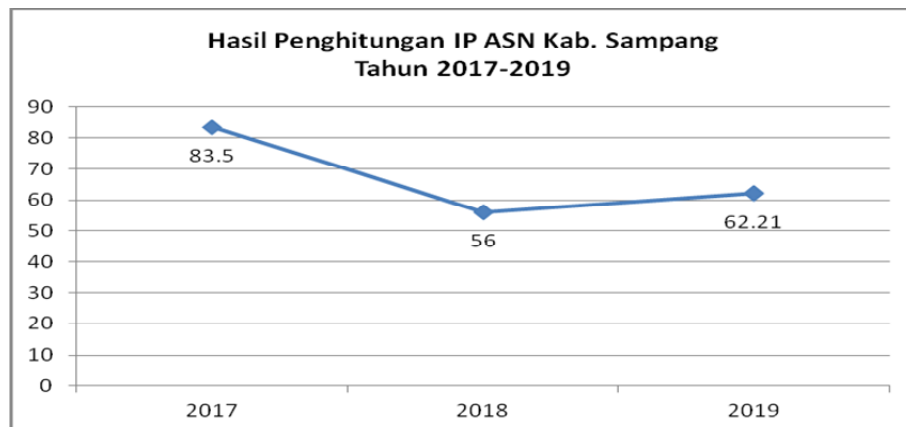
Tabel 3.6.
IP ASN Sub Dimensi Kompetensi

Dimensi	Sub Dimensi	Bobot Dimensi	Bobot Sub Dimensi
Disiplin	Riwayat Hukuman Disiplin	5%	
	Tidak pernah dijatuhi Hukuman Disiplin		5%
	Pernah dijatuhi Hukuman Disiplin		
	a. Ringan		3%
	b. Sedang		2%
	c. Berat		1%

Dengan hasil pengukuran sebesar 4,97% Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat PNS Kabupaten Sampang yang pernah dijatuhi hukuman disiplin selama 5 tahun terakhir.

Perkembangan nilai Penghitungan Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Sampang selama 3 tahun terakhir tersaji pada grafik di bawah ini :

Grafik 3.1.
Hasil Penghitungan IP ASN Kab. Sampang Tahun 2017-2019



Dari tahun 2017 ke 2018 terjadi penurunan yang cukup signifikan dikarenakan adanya perubahan dimensi penghitungan IP ASN.



Jika dibandingkan dengan nilai IP ASN Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 yaitu sebesar 82%, maka nilai IP ASN Kabupaten Sampang lebih rendah 19,79 point.

Sasaran 1 : Meningkatkan kualitas penataan ASN
Indikator Kinerja : Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan untuk menempatkan SDM yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, melalui proses promosi dan rotasi secara *fair* dan objektif.

Penempatan dalam jabatan sesuai dengan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja dan kinerja pegawai yang merupakan faktor penting dalam organisasi karena dapat berimplikasi terhadap pencapaian visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi pemerintahan. Dampak dari penempatan pegawai pada suatu posisi tanpa memperhatikan kompetensi yang bersangkutan akan menghasilkan suatu kinerja yang hasilnya tidak akan mencapai sasaran yang diinginkan dan bahkan pada akhirnya bisa menjadi kontra produktif.

Pada tahun 2019 target indikator kinerja penempatan aparatur sesuai dengan kompetensi adalah sebesar 70%, dengan asumsi jabatan yang sudah sesuai dengan kompetensi terdiri dari :

- 1) Dari 33 jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang ada di Kabupaten Sampang, jabatan terisi (per 31 Desember 2019) sebanyak 20 jabatan yang terdiri dari 20 orang Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (setara eselon II.b) yang telah mengikuti uji kompetensi mutasi/rotasi Pimpinan Tinggi Pratama Tahun 2019 serta telah ditempatkan sesuai dengan hasil uji kompetensi tersebut.



Gambar 3.1
Uji Kompetensi/Assessment Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (setara eselon II.b)



Gambar 3.2
Pelaksanaan Pengambilan Sumpah dan Pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemkab. Sampang tanggal 25 Oktober 2019

- 2) Pejabat administrator yang telah mengikuti Uji Kompetensi sampai dengan tahun 2019 sebanyak 138 orang, yang dinyatakan memenuhi syarat (sampai tahun 2018) adalah 78 orang.
- 3) Terdapat 80 orang pejabat pengawas telah mengikuti uji kompetensi pada tahun 2019 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.7.
Hasil Uji Kompetensi Pejabat Pengawas Pemkab. Sampang Tahun 2019

No.	Kriteria	Jumlah
1.	Melebihi kompetensi	18
2.	Memenuhi kompetensi	23
3.	Hampir memenuhi kompetensi	29
4.	Belum memenuhi kompetensi	10
TOTAL		80



Sehingga yang termasuk dalam aparatur yang memenuhi kompetensi adalah yang melebihi kriteria dan memenuhi kriteria, yaitu sebanyak 41 orang.



Gambar 3.3
Uji Kompetensi/Assessment Pejabat Pengawas (setara eselon IV) Tahun 2019

4) Pejabat fungsional yang memenuhi kompetensi dengan asumsi pejabat fungsional yang telah diangkat dalam jabatan fungsional, yaitu sebanyak 4.600 orang.

Sedangkan yang belum atau tidak sesuai kompetensi terdiri dari :

1. Pejabat administrator yang telah mengikuti Uji Kompetensi tetapi belum memenuhi syarat kompetensi.
2. Pejabat administrator belum mengikuti Uji Kompetensi;
3. Pengawas yang telah mengikuti Uji Kompetensi tetapi belum memenuhi syarat kompetensi;
4. Pejabat pengawas yang belum mengikuti Uji Kompetensi;
5. Pelaksana; dan
6. Jabatan fungsional tertentu yang belum diangkat.

sehingga capaian kinerjanya sebesar 97,66% yang artinya tidak mencapai target, seperti dirinci pada tabel di bawah ini :



Tabel 3.8.
Analisis Capaian Indikator Kinerja Sasaran (1)

NO.	PEGAWAI BERDASARKAN JABATAN	JUMLAH
(1)	(2)	(3)
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang memenuhi syarat kompetensi	20
2.	Jabatan Administrator yang memenuhi syarat kompetensi	78
3.	Jabatan Pengawas (eselon IV)	41
4.	Jabatan Fungsional Tertentu yang sudah diangkat	4.600
5.	PNS Kabupaten Sampang (31 Desember 2019)	6.932
Target		70%
Realisasi = $(1+2+3)/4 \times 100\%$		68,36%
Capaian = $(Realisasi/Target) \times 100\%$		97,66%

Analisis penyebab ketidakberhasilan sasaran (1) adalah :

- Belum semua aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang mengikuti Uji Kompetensi.
- Belum semuanya ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang melakukan pengembangan kompetensi.

Faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- Adanya dukungan Pemerintah Pusat baik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Komisi ASN dan BKN untuk kelancaran pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

Adapun faktor penghambat pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- Belum adanya Assessment Center Pemerintah Kabupaten Sampang, sehingga assessment kompetensi hanya dapat dilaksanakan dengan bekerja sama dengan pihak lain, yaitu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ;
- Dana yang ada belum dapat memenuhi kebutuhan penilaian kompetensi keseluruhan, dana yang ada baru dapat digunakan untuk pelaksanaan uji kompetensi secara bertahap.

Beberapa langkah ke depan yang akan dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Sampang untuk meningkatkan capaian kinerja persentase penempatan aparatur sesuai dengan kompetensi antara lain :

- Pelaksanaan uji kompetensi untuk seluruh jabatan; dan



- b. Merencanakan dan memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang untuk melakukan pengembangan kompetensi.
- c. Seleksi rekrutmen ASN yang obyektif, transparan dan akuntabel berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kemampuan.

Sasaran 2 : Meningkatnya kinerja ASN
Indikator Kinerja : Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi

Penilaian Prestasi Kerja (PPK) menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dilakukan dengan cara menggabungkan unsur Sasaran Kerja Pegawai 60% dan Perilaku Kerja 40%. Pada Pasal 17 disebutkan bahwa nilai PPK dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

- a. 91 – ke atas: sangat baik
- b. 76 – 90: baik
- c. 61 – 75: cukup
- d. 51 – 60: kurang
- e. 50 ke bawah: buruk

Persentase ASN dengan nilai Penilaian Prestasi Kerja minimal “baik” diperoleh dari jumlah ASN dengan nilai PPK 2019 minimal “baik” yaitu sebanyak 6.881 orang dibagi jumlah ASN Pemerintah Kabupaten Sampang (per 31 Desember 2019) yaitu sebanyak 6.932 orang atau 99,26%, sehingga capaian indikator tersebut adalah 130,60 %.

Tabel 3.9.
Analisis Capaian Indikator Kinerja Sasaran (2)

NO.	NILAI	JUMLAH
(1)	(2)	(3)
1.	Nilai PPK 91 – ke atas	8
2.	Nilai PPK 76 - 90	6.873
3.	PNS Kabupaten Sampang (31 Desember 2019)	6.932
Target		76%
Realisasi = (1+2)/3 x 100%		99,26%
Capaian = (Realisasi/Target) x 100%		130,60%



Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 ini ternyata sistem penilaiannya dianggap masih belum mampu memaksimalkan kinerja seorang ASN karena Sasaran Kerja Pegawai (SKP) hanya untuk dijadikan sebagai prasyarat urusan pelayanan kepegawaian saja. Oleh karenanya, telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil untuk memperjelas mekanisme *reward and punishment* sehingga membuat kinerja PNS semakin optimal yang akan baru efektif berlaku 2 tahun yang akan datang setelah petunjuk pelaksanaan diterbitkan.

Adapun kendala yang dihadapi adalah belum semua perangkat daerah melaporkan Penilaian Prestasi Kerja secara tepat waktu sehingga rekapitulasi data tidak optimal.

Upaya-upaya dalam rangka peningkatan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang adalah sebagai berikut :

- a. Penerapan reward and punishment bagi ASN;
- b. Peningkatan disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang dengan sosialisasi implementasi Peraturan Bupati Sampang tentang Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang, pembinaan/pengawasan secara berkala dan pelaksanaan kegiatan sidak.

Jika realisasi tahun 2019 dibandingkan dengan realisasi tahun 2018, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10.
Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2019	REALISASI	
			TAHUN 2018	TAHUN 2019
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	70%	66,38%	68,36%
Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	76%	1,85%	99,26%

Jika realisasi kinerja tahun 2019 dibandingkan dengan target akhir Renstra (Tahun 2024), maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 3.11.
Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode Renstra

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA (TAHUN 2024)	REALISASI TAHUN 2019	TINGKAT KEMAJUAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	82%	68,36%	83,37%
Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	85%	99,26%	117,2%

Dari tabel 3.14 diatas dapat dijelaskan untuk tingkat kemajuan dari akhir Renstra tahun 2019 dapat diperoleh hasil rata-rata baik.

Tabel 3.12.
Alokasi per Sasaran Pembangunan (*Cost per outcomes*)

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN (Rp.)	% ANGGARAN
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	3.591.519.500,00	67,67%
Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	627.352.000,00	11,82%

Dapat dijelaskan dari tabel diatas untuk persentase capaian anggaran dapat dihitung melalui anggaran pada masing - masing indikator kinerja dibagi dengan jumlah total belanja langsung, yaitu Rp.5.307.200.500.,00 (termasuk anggaran Sekretariat / Program Adum). Jadi kesimpulannya dapat diketahui persentase alokasi per sasaran pembangunan atau *cost per outcome* dari masing-masing sasaran strategis.

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target telah tercapai, dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Secara umum dapat disimpulkan bahwa anggaran yang digunakan cukup efektif terhadap capaian kinerja organisasi dimana dengan anggaran di bawah 100% dapat menghasilkan kinerja 100% atau lebih seperti dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



Tabel 3.13.
Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2019

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			BIAYA		
		TARGET	REALISASI	%	ANGGARAN	REALISASI	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	70%	68,36%	97,66%	3.591.519.500,00	2.370.937.269,00	66,01%
Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	76%	99,26%	130,60%	627.352.000,00	548.480.625,00	87,43%

Efisiensi anggaran menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya/ input tertentu. Semakin tinggi jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu, maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai sasaran, maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

Banyaknya sasaran yang berhasil dicapai dengan sumber daya yang efisien menunjukkan bahwa efisiensi anggaran telah mencapai tingkat yang tinggi ataupun sangat tinggi. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan lebih jauh, juga sejalan dengan prinsip pemerintahan yang baik, yang salah satunya adalah pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

Tabel 3.14.
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	97,66%	66,01%	31,65%
Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	130,60%	87,43%	43,17%



Dari tabel 3.14. di atas, pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2018 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang **tinggi**. Hal ini bisa dilihat bahwa mayoritas sasaran menunjukkan realisasi anggarannya lebih kecil daripada realisasi kerjanya. Ini bisa bermakna bahwa secara umum, pencapaian kinerja dari aspek program telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil daripada yang ditargetkan dan juga lebih kecil daripada realisasi capaian kerjanya.

B. REALISASI ANGGARAN

Akuntabilitas kinerja keuangan adalah merupakan capaian dari masing-masing program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2019, adapun anggaran belanja langsung Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2019 sebesar Rp.5.307.200.500,00 dan realisasi sebesar Rp. 3.963.562.281,00 dengan persentase 74,68%, Untuk kinerja pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2019 setelah P-APBD sebagai berikut :

a. Pendapatan Daerah	Rp.	0,00
b. Belanja Daerah	Rp.	8.913.412.000,00
Terdiri dari :		
- Belanja Tidak Langsung	Rp.	3.606.211.500,00
(berupa gaji, tunjangan dan tambahan penghasilan PNS)		
- Belanja Langsung	Rp.	5.307.200.500,00
(1) Belanja program penunjang/adum	Rp.	1.088.329.000,00
(2) Belanja prioritas pembangunan	Rp.	4.218.871.500,00



Tabel 3.15.
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kab. Sampang
Tahun Anggaran 2019

NO.	PROGRAM / KEGIATAN	ALOKASI		
		ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	%
A	BELANJA TIDAK LANGSUNG	3,606,211,500	3,320,081,780	92.07%
I	Belanja Pegawai	3,606,211,500	3,320,081,780	92.07%
B	BELANJA LANGSUNG	5,307,200,500	3,963,562,281	74.68%
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	599,559,000	569,635,445	95.01%
1.01.	Pelayanan Administrasi dan Jasa Perkantoran	226,096,000	207,109,963	91.60%
1.02.	Penyediaan Sarana Administrasi Perkantoran	221,898,000	220,479,680	99.36%
1.03.	Rapat-rapat Kordinasi dan Konsultasi Dalam dan Luar Daerah	151,565,000	142,045,802	93.72%
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	372,255,000	359,876,142	96.67%
2.01.	Pembangunan/Rehab/Pemeliharaan Gedung Kantor	237,220,000	234,943,000	99.04%
2.03.	Pengadaan/Pemeliharaan Kendaraan Dinas Operasional	38,785,000	31,529,142	81.29%
2.04.	Pengadaan/Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	96,250,000	93,404,000	97.04%
3.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	72,600,000	71,268,000	98.17%
3.01.	Pendidikan dan Pelatihan Formal	72,600,000	71,268,000	98.17%
4.	Program Peningkatan Sistem Perencanaan, Penganggaran, Pelaporan dan Pelayanan Infomasi Publik	43,915,000	43,364,800	98.75%
4.01.	Penyusunan Laporan Kinerja dan Keuangan	14,392,500	14,075,000	97.79%
4.02.	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Penganggaran	14,522,500	14,289,800	98.40%
4.03.	Peningkatan Pelayanan Informasi Publik	15,000,000	15,000,000	100.00 %
15.	Program Pengembangan Informasi dan Pembinaan Aparatur	1,491,484,500	850,964,361	57.05%
15.01	Penyusunan Perencanaan dan Formasi Kepegawaian	57,411,000	38,331,542	66.77%
15.02.	Seleksi Penerimaan Calon ASN	806,721,500	264,152,194	32.74%
15.03.	Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi, Pengolahan Data dan Identitas Kepegawaian	363,257,000	357,403,215	98.39%



NO.	PROGRAM / KEGIATAN	ALOKASI		
		ANGGARAN (Rp.)	REALISASI (Rp.)	%
15.04.	Penegakan Disiplin Aparatur, LP2P dan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara	264,095,000	191,077,410	72.35%
16.	Program Mutasi Kepegawaian	1,077,360,000	592,161,670	54.96%
16.01.	Penataan Pegawai Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi	809,690,000	345,788,765	42.71%
16.02.	Penataan Pegawai dalam Jabatan Fungsional	56,170,000	46,644,600	83.04%
16.03.	Fasilitasi Kenaikan Pangkat, Pensiun dan Kesejahteraan Aparatur	211,500,000	199,728,305	94.43%
17.	Program Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir	1,650,027,000	1,476,291,863	89.47%
17.01.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Penjurangan	899,603,000	841,206,359	93.51%
17.02.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	295,142,500	230,598,088	78.13%
17.03.	Penyusunan Pengembangan Karir ASN	455,281,500	404,487,416	88.84%
	JUMLAH	8,913,412,000	7,283,644,061	81.72%



Bab IV Penutup

LKjIP BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2019 ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan dalam melaporkan akuntabilitas kinerjanya berdasarkan dokumen perencanaan yang telah ditetapkan.

LKjIP ini juga menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja yang dialami oleh BKPSDM Kabupaten Sampang pada tahun 2019.

Dengan tersusunnya LKjIP BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2019 ini, diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang kepada pihak-pihak terkait baik sebagai *stakeholders* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Sampang.

4.1 SIMPULAN

Dari hasil analisis kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang diperoleh kesimpulan :

1. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya BKPSDM Kabupaten Sampang telah berusaha memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat ataupun aparatur melalui program dan kegiatannya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari pencapaian kinerja secara umum termasuk dalam kategori **baik**. Namun realisasi kinerja untuk beberapa kegiatan belum terpenuhi secara memadai.
2. Anggaran sebagai pendukung dalam kegiatan sebagaimana diprogramkan dalam merealisasikan kebijakan dapat dimanfaatkan dengan baik sesuai dengan yang dianggarkan. Dalam menggunakan anggaran BKPSDM Kabupaten Sampang juga menerapkan prinsip efisien dan efektif sesuai dengan kebutuhan yang terlihat dari capaian realisasi keuangan dari masing-



masing kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran strategis serta indikator kinerja yang direncanakan rata-rata disesuaikan dengan kebutuhan tanpa harus mencapai 100% sehingga dana yang masih tersisa dari anggaran yang direncanakan dapat dikembalikan ke kas daerah. Realisasi penyerapan anggaran pada tahun 2019 sebesar 81,72% atau terserap Rp. 7.283.644.061,00 dari total anggaran sebesar Rp.8.913.412.000,00

4.2. SARAN

Dari uraian capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang pada tahun 2019 dapat dilihat bahwa BKPSDM Kabupaten Sampang dalam melaksanakan program dan kegiatannya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan telah berupaya dengan baik.

Keberhasilan-keberhasilan yang telah dicapai diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan, sementara untuk target kinerja yang belum atau tidak tercapai perlu mendapatkan perhatian dan dukungan dari semua pihak.

Hambatan dan kendala yang ditemui berdasarkan evaluasi yang dilakukan akan dijadikan sebagai faktor utama dalam perbaikan kinerja ke depan khususnya yang bersifat internal di BKPSDM Kabupaten Sampang. Namun untuk faktor penghambat yang bersifat eksternal akan dilakukan upaya lebih lanjut dalam bentuk koordinasi yang bersifat intens.

Sampang, 28 Februari 2020
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SAMPANG**


YULIADI SETIYAWAN, S.Sos. MM.

Pembina Utama Muda
NIP. 19660711 198809 1 001



Lampiran 1
Matriks Renstra BKPSDM Kab. Sampang
Tahun 2019-2024



MATRIKS RENCANA STRATEGIS 2019-2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SAMPANG

1. INSTANSI : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang
2. TUJUAN : Meningkatnya SDM Aparatur yang profesional
3. TUGAS : membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan serta tugas pembantuan.
4. FUNGSI :
 - a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan ;
 - b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan
 - c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan;
 - d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintah Daerah bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan ;
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya



TUJUAN RENSTRA BKPSDM		SASARAN RENSTRA BKPSDM		Kondisi Awal (2018)	TARGET						Kondisi Akhir (2024)
URAIAN	INDIKATOR	URAIAN	INDIKATOR		2019	2020	2021	2022	2023	2024	
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Meningkatnya SDM Aparatur yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN			56	71	75	77	81	83	85	85
		Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	67.18	70	72	74	76	78	82	82
		Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	74.89	76	78	80	82	83	85	85



Lampiran 2
Perjanjian Kinerja Tahun 2019



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

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

Nama : **YULIADI SETIYAWAN, S.Sos. MM.**
Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SAMPANG**

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : **H. SLAMET JUNAIDI**
Jabatan : **BUPATI SAMPANG**

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Sampang, 28 Oktober 2019

Pihak Pertama,
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SAMPANG**

Pihak Kedua,
BUPATI SAMPANG

H. SLAMET JUNAIDI


YULIADI SETIYAWAN, S.Sos. MM.
Pembina Utama Muda
NIP. 19660711 198809 1 001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SAMPANG**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	70%
2.	Meningkatnya kinerja ASN	Persentase jumlah ASN dengan nilai PPK minimal "baik"	76%

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Pelayanan Administrasi Perkantoran	599.559.000,00	APBD
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	372.255.000,00	APBD
3. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	72.600.000,00	APBD
4. Peningkatan Sistem Perencanaan, Penganggaran, Pelaporan dan Pelayanan Informasi Publik	43.915.000,00	APBD
5. Pengembangan Informasi dan Pembinaan Aparatur	1.491.484.500,00	APBD
6. Mutasi Kepegawaian	1.077.360.000,00	APBD
7. Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir	1.650.027.000,00	APBD

Pihak Kedua,
BUPATI SAMPANG



H. SLAMET JUNAIDI

Sampang, 28 Oktober 2019
Pihak Pertama,
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SAMPANG**



YULIADI SETIYAWAN, S.Sos. MM.
Pembina Utama Muda
NIP. 19660711 198809 1 001



Lampiran 3
Pengukuran Kinerja Tahun 2019



PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2019
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SAMPANG

NO.	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TAHUN 2018	TAHUN 2019			KET
				TARGET	REALISASI	CAPAIAN	
	Tujuan :						
	Meningkatnya SDM Aparatur yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN	56	71	62,21	87,62%	
	Sasaran :						
	Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	66.38	70%	68,36%	97,66%	
	Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	1.85	76%	99,26%	130,60%	

Sampang, 31 Desember 2019
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SAMPANG**

YULIADI SETIYAWAN, S.Sos. MM.

Pembina Utama Muda
NIP. 19660711 198809 1 001