



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2021



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



Kata Pengantar

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang Tahun 2021 dapat tersusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas kinerja yang telah ditetapkan.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2021 merupakan bagian dari implementasi transparansi dan akuntabilitas kinerja yang disusun berdasarkan sasaran Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang yang diturunkan ke Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan sebagai penjabaran atas Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024. Dengan tersusunnya LKjIP ini diharapkan sebagai bagian dari upaya untuk terciptanya *good governance* sebagai tuntutan bagi terselenggaranya manajemen pemerintahan dan pembangunan yang baik untuk mewujudkan pelayanan masyarakat khususnya dalam bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bekerja keras dan bekerjasama dengan baik dalam penyusunan LKjIP ini dan semoga LKjIP BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2021 ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk penyusunan perencanaan, perbaikan dan peningkatan kinerja pada waktu yang akan datang.

Sampang, Februari 2022
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SAMPANG**

ARIEF LUKMAN HIDAYAT, SE. MM.

Pembina
NIP. 19711129 199403 1 001



Daftar Isi

KATA PENGANTAR DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- A. STRUKTUR ORGANISASI
- B. TUGAS DAN FUNGSI
- C. ISU STRATEGIS
- D. CASCADING KINERJA
- E. PETA PROSES BISNIS

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- A. RENCANA STRATEGIS
- B. PERJANJIAN KINERJA

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI
- B. REALISASI ANGGARAN

BAB IV PENUTUP

- A. SIMPULAN
- B. SARAN



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 mempertanggungjawaban 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:



Gambar 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 3 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Sampang Nomor 79 Tahun 2020 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 profesional 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.



Gambar 1.2
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

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Indikator Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Meningkatnya ASN yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan ASN sesuai kompetensi	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi yang ditetapkan	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen formasi yang disusun
			Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"				Persentase data ASN yang akurat		Jumlah perpanjangan/pe mberhentian tenaga honorer daerah
									Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah formasi yang terisi melalui Pengadaan PNS
										Jumlah formasi yang terisi melalui Pengadaan PPPK
									Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pensiun yang diterbitkan
									Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah kasus hukum yang ditangani oleh LKBH KORPRI
										Jumlah peserta Pembinaan Motivasi Kerja KORPRI



No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Indikator Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
										Jumlah unit KORPRI yang dilakukan pembinaan KORPRI
									Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah aplikasi yang dibangun/dikembangkan
									Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah data kepegawaian yang diupdate
							Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penyelesaian administrasi mutasi dan kepangkatan	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah administrasi mutasi yang diselesaikan
									Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Keputusan Kenaikan Pangkat yang diterbitkan
										Jumlah Kenaikan Gaji Berkala yang diterbitkan
									Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah JPT kosong yang terisi melalui Seleksi Terbuka JPT
										Jumlah pengangkatan dalam jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas dan fungsional yang diterbitkan



No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Indikator Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
							Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN struktural yang mengikuti pengembangan kompetensi	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah ASN yang mengikuti Assessment/Uji Kompetensi
										Jumlah dokumen Talent Pool yang disusun
										Persentase ASN yang lulus Ujian Kenaikan Pangkat Pilihan/Ujian Dinas
									Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Izin Belajar yang diterbitkan
										Jumlah ASN yang mengikuti tugas belajar
										Jumlah pemberian bantuan biaya pendidikan bagi Praja IPDN
									Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah sosialisasi dan penyebaran informasi jabatan fungsional ASN yang dilaksanakan
									Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah rapat koordinasi pembinaan jabatan fungsional ASN yang dilaksanakan



No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Indikator Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
							Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah penilaian kinerja yang dilaksanakan
										Jumlah laporan evaluasi kinerja ASN yang disusun
									Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah penganugerahan Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya
									Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah e-LHKPN yang dilaporkan
									Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN yang diselesaikan
									Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Persentase keputusan Izin Perceraian yang diselesaikan
					PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang meningkatkan kompetensinya	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Teknis



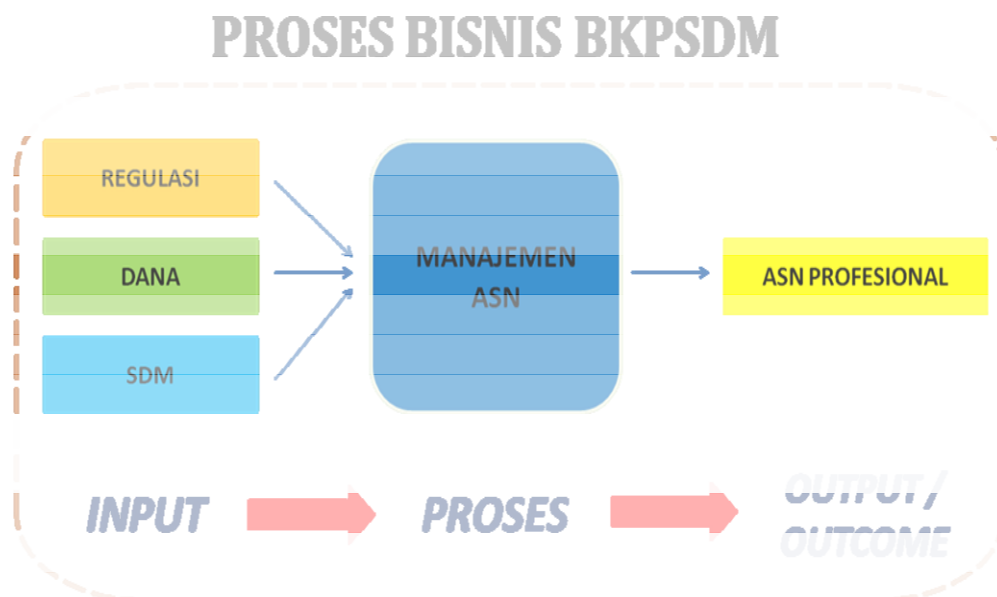
No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Indikator Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
									Pemerintahan Umum	
							Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Fungsional
										Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN)
										Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator
										Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas
										Jumlah CPNS yang mengikuti Pelatihan Dasar/Prajabatan



E. PETA PROSES BISNIS

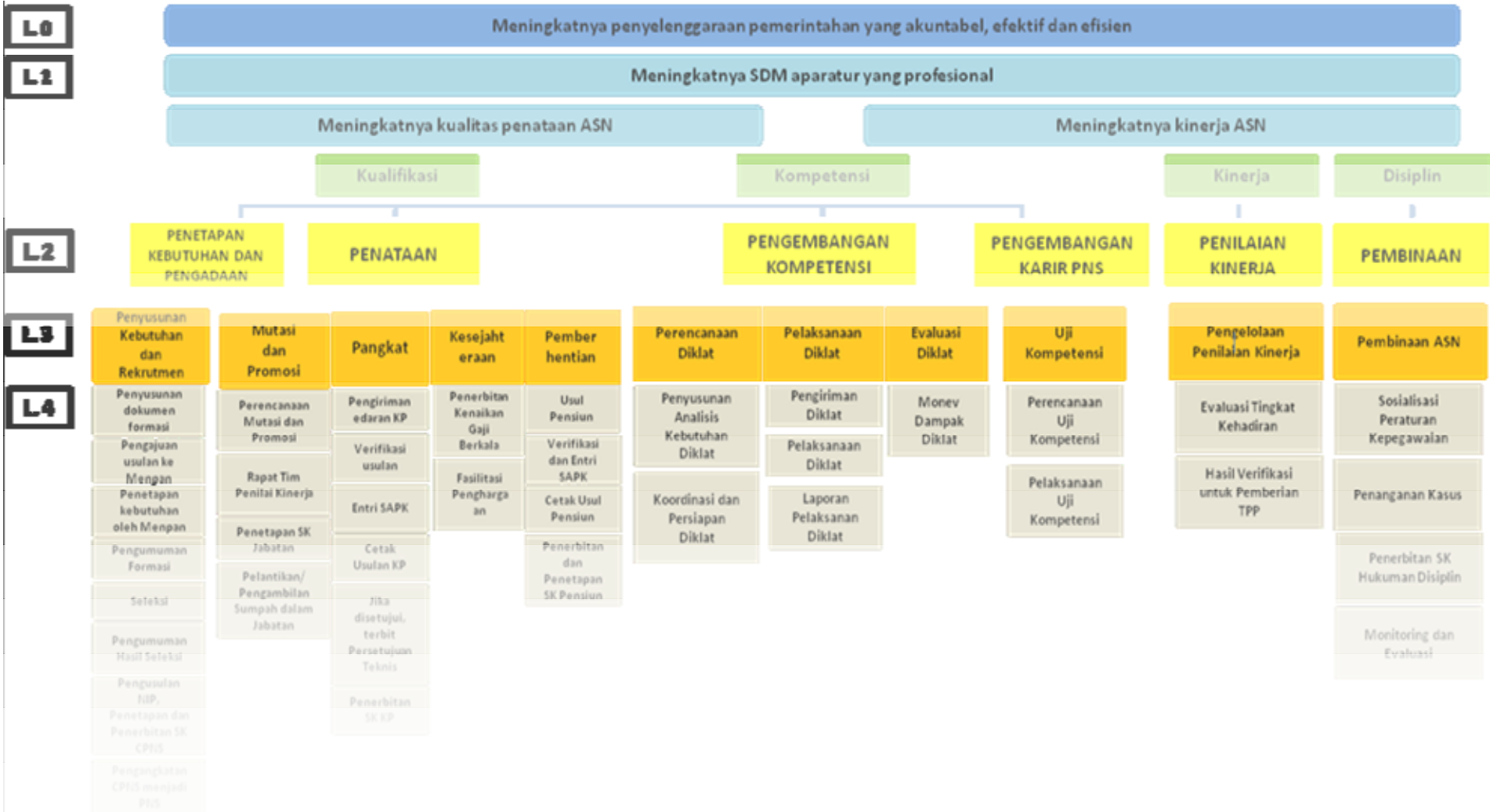
Pohon Kinerja/Cascading selanjutnya dibandingkan dengan peta proses bisnis yang merupakan diagram yang menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi/level untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah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

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



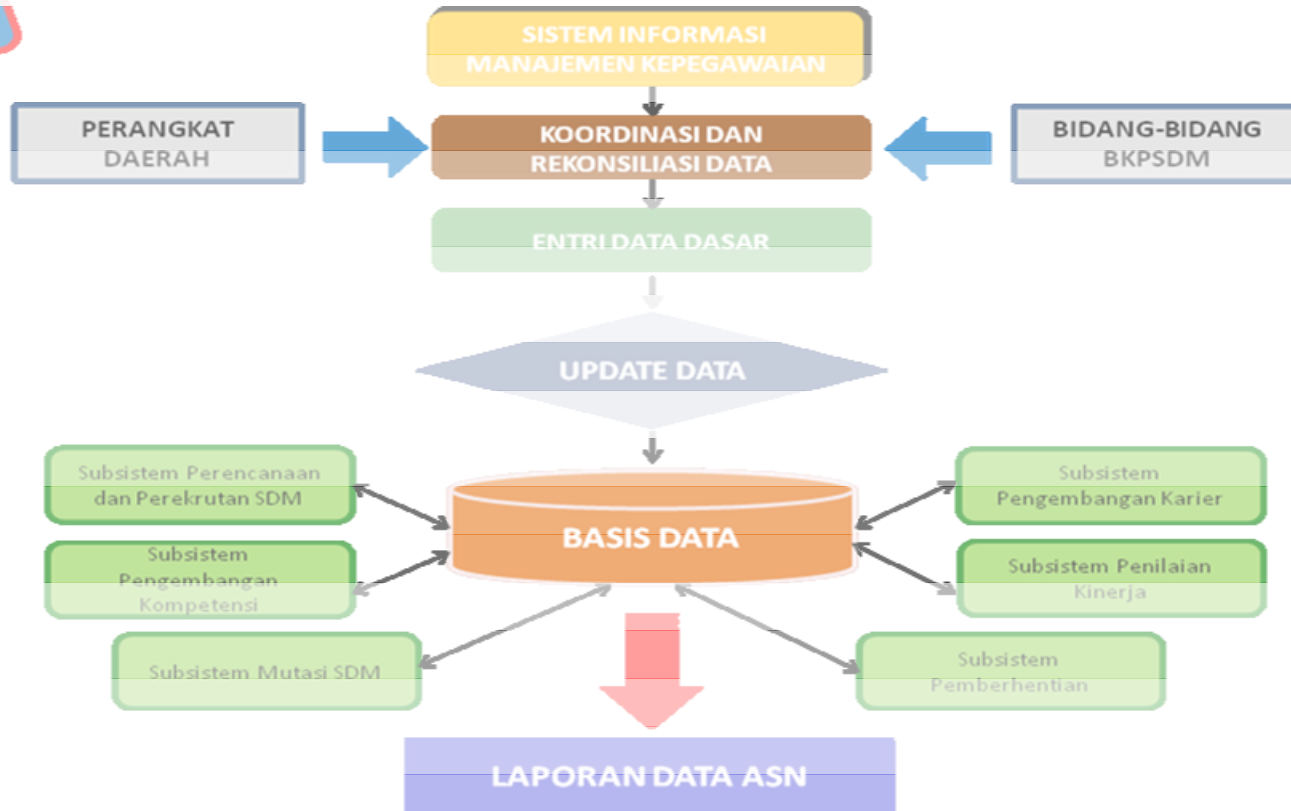


PROSES BISNIS INTI BKPSDM





**PROSES BISNIS
PENDUKUNG**





BAB II

Perencanaan Kinerja

A. RENCANA STRATEGIS TAHUN 2019-2024

Rencana Strategis BKPSDM 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”

BKPSDM 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 BKPSDM Kabupaten Sampang, yaitu :

Meningkatnya SDM Aparatur 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) BKPSDM 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 BKPSDM 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	2021	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 2021

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 BKPSDM 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 2021 BKPSDM 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 2021
BKPSDM Kabupaten Sampang

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	74%
2	Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	100%

Sumber : Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2021



Terdapat perubahan target indikator kinerja pada Sasaran “Meningkatnya kinerja ASN” yaitu Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal baik yang semula di Renstra pada tahun 2021 sebesar 80%, pada RKPD Perubahan Tahun 2021 diubah menjadi 100% karena menyesuaikan dengan realisasi pada tahun sebelumnya. Adapun dokumen Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2021 dapat dilihat pada lampiran.

Untuk mewujudkan kinerja pada urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan tersebut, BKPSDM Kabupaten Sampang mendapat dukungan anggaran murni dari APBD Tahun Anggaran 2021 sebesar Rp.12.342.986.187,00

Adanya pandemi Covid-19 yang masih berlangsung hingga tahun 2021 ini mengharuskan pemerintah daerah untuk melakukan penanganan yang cepat dan terukur, sehingga dilaksanakan *refocussing* kegiatan dan realokasi anggaran dalam menghadapi pandemi tersebut. *Refocussing* dan realokasi anggaran dalam rangka percepatan penanganan dan pemulihan kesehatan masyarakat serta pemulihan ekonomi masyarakat dilaksanakan melalui mekanisme revisi anggaran yang kemudian disahkan melalui APBD Perubahan sehingga total anggaran menjadi Rp.7.924.500.500,00, yang digunakan untuk melaksanakan 14 kegiatan dan 45 subkegiatan yang terangkum dalam 3 program sebagai berikut :

Tabel 2.3
Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Anggaran BKPSDM Kab. Sampang Tahun 2021

NO.	URUSAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	ANGGARAN (SETELAH PERUBAHAN)
	KEPEGAWAIAN	6,061,861,460.00
A.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	4,429,700,234.00
I.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	18,056,975.00
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1,977,735.00
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	4,301,485.00
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2,766,191.00
4	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	2,201,188.00



	5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	381,391.00
	6	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	6,428,985.00
	II.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3,807,231,107.00
	1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3,697,862,972.00
	2	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	104,585,744.00
	3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2,551,995.00
	4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	2,230,396.00
	III.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	0.00
	1	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	0.00
	IV.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	218,577,852.00
	1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	5,002,411.00
	2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	17,445,601.00
	3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	65,398,600.00
	4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	3,840,000.00
	5	Fasilitasi Kunjungan Tamu	2,400,000.00
	6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	124,491,240.00
	V.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100,000,000.00
	1	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	100,000,000.00
	VI.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	206,289,300.00
	1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	60,000.00
	2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	82,959,300.00
	3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	123,270,000.00
	VII.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	79,490,000.00
	1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	53,550,000.00
	2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	11,900,000.00
	3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	14,040,000.00
	VIII.	Penataan Organisasi	55,000.00
		Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana	55,000.00
	B.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1,632,161,226.00
	I.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1,071,246,269.00
	1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	17,516,370.00



	2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	802,737,149.00
	3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	17,893,250.00
	4	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	14,625,000.00
	5	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	155,843,000.00
	6	Pengelolaan Data Kepegawaian	62,631,500.00
	II. Mutasi dan Promosi ASN		403,686,819.00
	1	Pengelolaan Mutasi ASN	52,462,000.00
	2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	59,068,919.00
	3	Pengelolaan Promosi ASN	292,155,900.00
	III. Pengembangan Kompetensi ASN		23,866,200.00
	1	Pengelolaan Assessment Center	14,127,500.00
	2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	4,117,250.00
	3	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	5,020,450.00
	4	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	601,000.00
	IV. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		133,361,938.00
	1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	3,773,338.00
	2	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	5,611,000.00
	3	Pembinaan Disiplin ASN	93,147,600.00
	4	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	30,555,000.00
	5	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	275,000.00
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN		1,862,639,040.00
	C. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		1,862,639,040.00
	I. Pengembangan Kompetensi Teknis		8,430,000.00
	1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	8,430,000.00
	II. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		1,854,209,040.00
	1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1,854,209,040.00
	Jumlah		7,924,500,500.00

Sumber : DPPA BKPSDM Kab. Sampang TA. 2021

Sumber anggaran BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2021 seluruhnya dari Dana Alokasi Umum (DAU).



BAB III

Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas didefinisikan sebagai suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan misi organisasi dalam mencapai keberhasilan atau kegagalan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan. Dan dalam dunia birokrasi, akuntabilitas instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan misi instansi yang bersangkutan.

Sesuai amanat Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Inpres Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan dan Pemberantasan Korupsi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan Pemerintahan yang lebih menjamin adanya keseimbangan dan wujud nyata akuntabilitas kepada masyarakat, selain itu juga menunjukkan upaya pertanggung-jawaban sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan kinerja Instansi Pemerintah.



Dengan demikian sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah perlu dilaksanakan sebagai alat ukur untuk mengetahui kemampuan Organisasi dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi tersebut. Dimana hasil yang dicapai tersebut akan menjadi media evaluasi yang efektif bagi upaya dan sarana perbaikan kinerja Instansi Pemerintah.

LKjIP BKPSDM 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) BKPSDM 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 2021 yang disusun sebagai berikut :



Tabel 3.1
Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2021

NO.	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN 2020	TAHUN 2021		
							TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkatnya SDM Aparatur yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN				62,99	63,77	48,30*)	75,74%
			Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	%	69,05	74	69,99	94,58%
			Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	%	99,90	100	99,93	99,93%

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 2021 disajikan sebagai berikut :

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

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara sebagai acuan bagi Instansi Pusat dan Instansi Daerah dalam mengukur Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN).

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 (40%)
- 3) Kinerja (30%)
- 4) Disiplin (5%)

Nilai Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) Kabupaten Sampang Tahun 2021 (IP ASN Sementara Metode Pengukuran SAPK berdasarkan Surat Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Nomor: Nomor :870/B-BH.02.01/SD/C/2022 tanggal 13 Januari 2022) yaitu 48,30. Jika dibandingkan dengan target pada Ranwal P-RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 yang telah dilakukan penyesuaian target kinerja, maka capaian hanya sebesar 75,74%. Nilai masing-masing dimensi IP ASN Kabupaten Sampang Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2.
Perhitungan Indeks Profesionalitas ASN Kabupaten Sampang Tahun 2021

NO.	DIMENSI	BOBOT DIMENSI	HASIL PENGUKURAN IP ASN 2021
1.	Kualifikasi	25%	13,14
2.	Kompetensi	40%	9,87
3.	Kinerja	30%	20,30
4.	Disiplin	5%	4,98
Jumlah		100%	48,30

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		5%



	(SLTA)/sederajat		
6.	Pendidikan di bawah SLTA / sederajat		1%

Dari sistem pembobotan tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai sebesar 25 pada unsur kualifikasi ini hanya akan tercapai jika seluruh PNS mempunyai kualifikasi pendidikan S-3. Hal ini tidak mungkin diusahakan. Begitu juga untuk mencapai bobot 20 yang mensyaratkan bahwa semua PNS harus memiliki kualifikasi pendidikan S-2, hal ini juga sulit untuk diusahakan.

Berdasarkan metode pengukuran SAPK, nilai dimensi kualifikasi sebesar 13,14. Hal ini dapat diartikan bahwa rata-rata tingkat pendidikan ASN Kabupaten Sampang adalah jenjang S-1 ke bawah.

Upaya yang akan diambil dalam rangka meningkatkan kualifikasi ASN, antara lain :

- Penyebarluasan informasi tentang pendidikan formal (tugas belajar)

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 9,87 dari bobot dimensi 40%. 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. Selain itu, desain anggaran pengembangan kompetensi BKPSDM Kabupaten Sampang hanya mampu menyentuh sebagian kecil dari upaya pengembangan kompetensi dasar. Belum lagi masih terjadinya pandemi Covid-19 menyebabkan rasionalisasi anggaran dan berdampak terhadap anggaran pengembangan kompetensi.

Upaya yang bisa dilakukan 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

Bobot dimensi kinerja sebesar 30%, hasil penghitungan diperoleh 20,30. Adapun 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 20,30 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar nilai Penilaian Prestasi Kerja PNS Pemerintah Kabupaten Sampang berkisar antara range 76 s/d 100.

4) Dimensi disiplin

Dimensi ini bobotnya hanya 5% dengan hasil pengukuran sebesar 4,98. Adapun keterangan sub dimensi disiplin sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.6.
IP ASN Sub Dimensi Disiplin

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 4,98 menunjukkan bahwa masih terdapat PNS Kabupaten Sampang yang pernah dijatuhi hukuman disiplin selama 5 tahun terakhir.

Sasaran 1 : Meningkatnya 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 2021 target indikator kinerja penempatan aparatur sesuai dengan kompetensi adalah sebesar 74%, dengan asumsi jabatan yang sudah sesuai dengan kompetensi terdiri dari :

- a. Dari 33 jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang ada di Kabupaten Sampang, jabatan terisi (per 31 Desember 2021) sebanyak 23 jabatan yang terdiri dari :
 - 1) 1 orang Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II.a) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah Kabupaten Sampang
 - 2) 22 (dua puluh dua orang) orang Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (setara eselon II.b), terdiri dari :
 - a. 12 (dua belas) orang yang telah mengikuti uji kompetensi mutasi/rotasi Pimpinan Tinggi Pratama Tahun 2019 serta telah ditempatkan sesuai dengan hasil uji kompetensi tersebut
 - b. 3 (tiga) orang hasil Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada tahun 2020;



- c. 7 (tujuh) orang pejabat Pimpinan Tinggi Pratama / Kepala Perangkat Daerah hasil Seleksi Terbuka tahun 2021.
- b. Pejabat administrator yang telah mengikuti Uji Kompetensi sampai dengan tahun 2021 sebanyak 138 orang, yang dinyatakan memenuhi syarat (sampai tahun 2018) adalah 77 orang.
- Pada tahun 2021 anggaran pelaksanaan Uji Kompetensi/Assessment dilakukan rasionalisasi sebagai wujud dukungan penuh terhadap upaya percepatan penanganan pandemi Covid-19 sehingga rencana Uji Kompetensi untuk Pejabat Administrator sebanyak 30 orang tidak dapat dilaksanakan.
- c. 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, tetapi telah dilakukan penyetaraan jabatan pada akhir Desember 2021 sehingga yang masih termasuk Pejabat Pengawas yang memenuhi dan melebihi kompetensi sebanyak 3 orang.

- d. Pejabat fungsional yang memenuhi kompetensi dengan asumsi pejabat fungsional yang telah diangkat dalam jabatan fungsional, yaitu sebanyak 4.564 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.

Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi diperoleh dari jumlah penempatan PNS yang sesuai kompetensi yaitu sebanyak 4.667 orang dibagi dengan jumlah PNS Pemerintah Kabupaten Sampang (per 31 Desember 2021) yaitu sebanyak 6.668 orang (realisasi sebesar 69,99%) sehingga capaian indikator tersebut adalah sebesar 94,58%.

Adapun rincian penempatan aparatur sesuai kompetensinya adalah sebagai berikut :

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	23
2.	Jabatan Administrator yang memenuhi syarat kompetensi	77
3.	Jabatan Pengawas (eselon IV)	3
4.	Jabatan Fungsional Tertentu yang sudah diangkat	4.564
5.	PNS Kabupaten Sampang (31 Desember 2021)	6.668
Target		74%
Realisasi = $(1+2+3+4)/5 \times 100\%$		69,99%
Capaian = (Realisasi/Target) x 100%		94,58%

Analisis penyebab ketidakberhasilan sasaran (1) adalah :

- a. Belum semua aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang mengikuti Uji Kompetensi/Assessment. Hal ini disebabkan karena keterbatasan tenaga, waktu dan anggaran.
- b. Belum semua aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang melakukan pengembangan kompetensi.

Faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. 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 :



- a. 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 ;
- b. Anggaran yang ada belum dapat memenuhi kebutuhan penilaian kompetensi keseluruhan, anggaran 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 :

- a. Pelaksanaan uji kompetensi untuk seluruh jabatan yang dijadwalkan secara bertahap sehingga dapat meningkatkan kualitas data dan dapat dimanfaatkan untuk pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang
- 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.
- d. Meningkatkan kevalidan data dan sistem informasi kepegawaian yang memadai sebagai alat dukung pengambilan keputusan manajemen kepegawaian.

Sasaran 2 : Meningkatnya kinerja ASN

Indikator Kinerja : Persentase ASN dengan nilai PPK minimal “baik”

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 2021 minimal “baik” yaitu sebanyak 6.663 orang dibagi jumlah ASN Pemerintah Kabupaten Sampang (per 31 Desember 2021) yaitu sebanyak 6.668 orang, sehingga capaian sebesar 99,93%.

Tabel 3.9.
Analisis Capaian Indikator Kinerja Sasaran (2)

NO.	NILAI	JUMLAH
(1)	(2)	(3)
1.	Nilai PPK 76 – ke atas	6.663
2.	PNS Kabupaten Sampang (31 Desember 2021)	6.668
Target		100%
Realisasi = (1)/(2) x 100%		99,93%
Capaian = (Realisasi/Target) x 100%		99,93%

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 telah ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

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 cara pembinaan/pengawasan secara berkala dan pelaksanaan kegiatan sidak.

Jika realisasi tahun 2021 dibandingkan dengan realisasi tahun 2020, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10.



Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2021	REALISASI	
			TAHUN 2020	TAHUN 2021
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	74%	69,05%	69,99%
Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	100%	99,90%	99,93%

Jika realisasi kinerja tahun 2021 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 2021	TINGKAT KEMAJUAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	82%	69,99%	85,35%
Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	85%	99,93%	117,57%

Dari tabel 3.14 diatas dapat dijelaskan untuk tingkat kemajuan dari akhir Renstra tahun 2021 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	Rp.3.361.438.328,00	42,42%
Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	Rp.133.361.938,00	1,68%

Dapat dijelaskan dari tabel diatas untuk persentase capaian anggaran dapat dihitung melalui anggaran pada masing - masing indikator kinerja dibagi dengan jumlah total belanja daerah, yaitu Rp.7.924.500.500,00 (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 2021

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			BIAYA		
		TARGET	REALISASI	%	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Meningkatnya kualitas penataan ASN	Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	74%	69,99%	94,58	3.361.438.328,00	3.240.857.147,00	96,41
Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	100%	99,93%	99,93	133.361.938,00	124.575.896,00	93,41

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	94,58	96,41	-1,83
Meningkatnya kinerja ASN	Persentase aparatur dengan nilai PPK minimal "baik"	99,93	93,41	6,52

Berdasarkan tabel 3.14 diatas terlihat bahwa secara umum target kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang tahun 2021 dalam kategori berhasil meskipun pada masing-masing sasaran belum mencapai 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa program dan kegiatan meskipun mungkin telah dilaksanakan dengan baik, namun keluaran dan hasilnya belum efektif dalam mencapai target yang ditetapkan. Pada periode selanjutnya diperlukan adanya peninjauan kembali terhadap pemilihan program dan kegiatan yang dilaksanakan, agar dapat dipilih program dan kegiatan hanya yang benar-benar berkontribusi langsung terhadap pencapaian target sasaran strategis saja yang menjadi program prioritas serta mendapatkan alokasi pendanaan.

Demikian pula halnya dengan penyerapan anggaran, terlihat bahwa secara umum realisasi <100%, sehingga dapat dikatakan bahwa program dan kegiatan sudah dapat dilaksanakan secara efisien, terlihat dari serapan anggaran yang tidak mencapai 100%. Namun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa serapan anggaran yang terlalu rendah juga dapat mengindikasikan kemungkinan adanya permasalahan dalam pelaksanaan program dan kegiatan, sehingga perlu ditelusuri secara lebih cermat untuk kemudian dilakukan analisis pemecahan masalah agar kelak di masa yang akan datang tidak terjadi lagi permasalahan serupa.

B. REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan DPA-Perubahan Tahun Anggaran 2021 anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp.7.924.500.500,00 dan realisasi sebesar Rp.7.554.852.828,00 dengan



persentase 95,34%. Untuk kinerja pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2021 setelah P-APBD sebagai berikut :

- a. Pendapatan Daerah Rp. 0,00
 b. Belanja Daerah Rp.7.554.852.828,00

Terdiri dari :

- (1) Belanja program penunjang/adum Rp.4,189,419,785.00
 (2) Belanja prioritas pembangunan Rp.3.365.433.043,00

Tabel 3.15.
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kab. Sampang
Tahun Anggaran 2021

No.	URAIAN	Alokasi Biaya		
		Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
	KEPEGAWAIAN	6,061,861,460.00	5,712,212,828.00	94.23%
	A. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	4,429,700,234.00	4,189,419,785.00	94.58%
	I. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	18,056,975.00	17,876,655.00	99.00%
	1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	1,977,735.00	1,932,735.00	97.72%
	2 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	4,301,485.00	4,266,485.00	99.19%
	3 Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	2,766,191.00	2,703,690.00	97.74%
	4 Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	2,201,188.00	2,178,600.00	98.97%
	5 Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	381,391.00	381,200.00	99.95%
	6 Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	6,428,985.00	6,413,945.00	99.77%
	II. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3,807,231,107.00	3,585,287,973.00	94.17%
	1 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3,697,862,972.00	3,476,003,552.00	94.00%
	2 Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	104,585,744.00	104,544,625.00	99.96%
	3 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	2,551,995.00	2,519,400.00	98.72%
	4 Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	2,230,396.00	2,220,396.00	99.55%
	III. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	0.00	0.00	0.00%
	1 Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	0.00	0.00	0.00%
	IV. Administrasi Umum Perangkat Daerah	218,577,852.00	206,537,390.00	94.49%
	1 Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	5,002,411.00	4,999,250.00	99.94%
	2 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	17,445,601.00	17,258,000.00	98.92%



No.	URAIAN	Alokasi Biaya		
		Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
	3 Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	65,398,600.00	65,322,800.00	99.88%
	4 Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3,840,000.00	3,420,000.00	89.06%
	5 Fasilitasi Kunjungan Tamu	2,400,000.00	2,389,000.00	99.54%
	6 Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	124,491,240.00	113,148,340.00	90.89%
	V. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100,000,000.00	99,500,000.00	99.50%
	1 Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	100,000,000.00	99,500,000.00	99.50%
	VI. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	206,289,300.00	202,877,028.00	98.35%
	1 Penyediaan Jasa Surat Menyurat	60,000.00	60,000.00	100.00%
	2 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	82,959,300.00	79,849,528.00	96.25%
	3 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	123,270,000.00	122,967,500.00	99.75%
	VII. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	79,490,000.00	77,285,739.00	97.23%
	1 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	53,550,000.00	51,550,239.00	96.27%
	2 Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	11,900,000.00	11,895,000.00	99.96%
	3 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	14,040,000.00	13,840,500.00	98.58%
	VIII. Penataan Organisasi	55,000.00	55,000.00	100.00%
	Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana	55,000.00	55,000.00	100.00%
	B. PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1,632,161,226.00	1,522,793,043.00	93.30%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1,071,246,269.00	978,913,557.00	91.38%
	1 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	17,516,370.00	17,497,661.00	99.89%
	2 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	802,737,149.00	716,586,202.00	89.27%
	3 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	17,893,250.00	17,861,250.00	99.82%
	4 Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	14,625,000.00	13,200,000.00	90.26%
	5 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	155,843,000.00	151,990,894.00	97.53%
	6 Pengelolaan Data Kepegawaian	62,631,500.00	61,777,550.00	98.64%
	Mutasi dan Promosi ASN	403,686,819.00	397,080,090.00	98.36%
	1 Pengelolaan Mutasi ASN	52,462,000.00	51,171,000.00	97.54%
	2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	59,068,919.00	58,649,000.00	99.29%
	3 Pengelolaan Promosi ASN	292,155,900.00	287,260,090.00	98.32%
	Pengembangan Kompetensi ASN	23,866,200.00	22,223,500.00	93.12%
	1 Pengelolaan Assessment Center	14,127,500.00	12,937,300.00	91.58%



No.	URAIAN	Alokasi Biaya		
		Anggaran (Rp.)	Realisasi (Rp.)	%
	2 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	4,117,250.00	3,906,200.00	94.87%
	3 Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	5,020,450.00	5,015,000.00	99.89%
	4 Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	601,000.00	365,000.00	60.73%
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	133,361,938.00	124,575,896.00	93.41%
	1 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	3,773,338.00	2,482,800.00	65.80%
	2 Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	5,611,000.00	5,491,496.00	97.87%
	3 Pembinaan Disiplin ASN	93,147,600.00	88,381,600.00	94.88%
	4 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	30,555,000.00	27,945,000.00	91.46%
	5 Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	275,000.00	275,000.00	100.00%
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	1,862,639,040.00	1,842,640,000.00	98.93%
	C. PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1,862,639,040.00	1,842,640,000.00	98.93%
	I Pengembangan Kompetensi Teknis	8,430,000.00	3,170,000.00	37.60%
	1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	8,430,000.00	3,170,000.00	37.60%
	II Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1,854,209,040.00	1,839,470,000.00	99.21%
	1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1,854,209,040.00	1,839,470,000.00	99.21%
	Jumlah	7,924,500,500.00	7,554,852,828.00	95.34%



BAB IV

Penutup

LKjIP BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2021 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 2021.

Dengan tersusunnya LKjIP BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2021 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 Tahun 2021 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 **capaian kinerja** secara umum termasuk dalam kategori **berhasil**.
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** program, kegiatan dan sub 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.

4.2 SARAN

Dari uraian capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang pada tahun 2021 dapat dilihat bahwa BKPSDM Kabupaten Sampang dalam melaksanakan program dan kegiatannya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan telah berupaya dengan baik, terutama di tengah pandemi Covid-19 yang sedang terjadi.

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 fokus perbaikan kinerja ke depan khususnya yang bersifat internal di BKPSDM Kabupaten Sampang. Sedangkan faktor penghambat yang bersifat eksternal akan dilakukan upaya lebih lanjut dalam bentuk koordinasi dan peningkatan kerjasama dengan berbagai instansi terkait dengan lebih intensif.



Melalui LKjIP ini diharapkan terwujudnya peningkatan akuntabilitas serta kinerja instansi pemerintah, dalam hal ini BKPSDM Kabupaten Sampang guna tercapainya visi dan misi Kabupaten Sampang.

Sampang, Februari 2022
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SAMPANG**

ARIEF LUKMAN HIDAYAT, SE. MM.

Pembina

NIP. 19711129 199403 1 001