



BerAKHLAK # bangga
melayani
bangsa



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah TAHUN 2023

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

Kata Pengantar

Puji syukur kehadirat kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang Tahun 2023 sebagai salah satu bentuk komitmen BKPSDM Kabupaten Sampang dalam mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang baik sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2023 merupakan bagian dari implementasi transparansi dan akuntabilitas kinerja yang disusun berdasarkan Perubahan Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang 2019-2024 yang diturunkan ke Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan. 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.

LKjIP ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu masukan dan saran perbaikan dari semua pihak sangat diharapkan. Akhir kata, semoga LKjIP BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2023 ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk penyusunan perencanaan, perbaikan dan peningkatan kinerja pada waktu mendatang.

Sampang, Februari 2024
Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,



Arief Lukman Hidayat, SE. MM.
Pembina Tingkat I / (IV/b)
NIP. 19711129 199403 1 001

Ringkasan Eksekutif

BKPSDM Kabupaten Sampang sebagai perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang yang berkedudukan sebagai unsur penunjang pemerintahan di bidang kepegawaian, serta pendidikan dan pelatihan mempunyai peranan strategis dalam melaksanakan fungsi manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah dan memegang peran vital dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, mulai dari rekrutmen, pengangkatan CPNS/PPPK, pengangkatan menjadi PNS, pengembangan karir selanjutnya, penegakan disiplin, penanganan atas kasus pelanggaran disiplin sampai dengan purna tugas. Sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2023.

Adapun penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Sampang mengarah pada tujuan yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 yang selanjutnya direviu terakhir kali dengan terbitnya Perubahan Renstra sebagai tindak lanjut Perubahan RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024. Untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, BKPSDM Kabupaten Sampang menjabarkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Sampang ini dengan sasaran yang akan dicapai sebanyak 1 (satu) sasaran, dimana untuk mewujudkan sasaran tersebut telah ditetapkan program dan kegiatan prioritas.

Untuk mewujudkan tujuan BKPSDM **“Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara”** dengan indikator kinerja **“Indeks Profesionalitas ASN”** maka dilakukan dengan sasaran strategis **“Meningkatnya kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara”** dengan indikator kinerja **“Indeks Sistem Merit”**, yang didukung oleh 2 (dua) program, yaitu : Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Keberhasilan capaian kinerja tahun 2023 didukung dengan adanya kerja sama yang solid dari segenap aparat di BKPSDM, para pemangku kepentingan serta dukungan/partisipasi aktif masyarakat, dalam hal ini ASN Pemerintah kabupaten Sampang.

Daftar Isi

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. STRUKTUR ORGANISASI	1
B. TUGAS DAN FUNGSI	2
C. ISU STRATEGIS	6
D. CASCADING KINERJA	6
E. PETA PROSES BISNIS	12
F. RINGKASAN LHE	15
BAB II PERENCANAAN KINERJA	17
A. RENCANA STRATEGIS	17
B. PERJANJIAN KINERJA	19
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	22
A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI	22
B. REALISASI ANGGARAN	34
C. TINDAK LANJUT LHE	37
BAB IV PENUTUP	38
A. SIMPULAN	38
B. SARAN	38

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 2023 ini disusun dengan maksud memberikan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Penyusunan laporan kinerja ini mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 tahun 2014 serta Peraturan Menteri 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 2023, termasuk menjelaskan faktor-faktor pendukung keberhasilannya dan faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan program dan kegiatan tersebut.

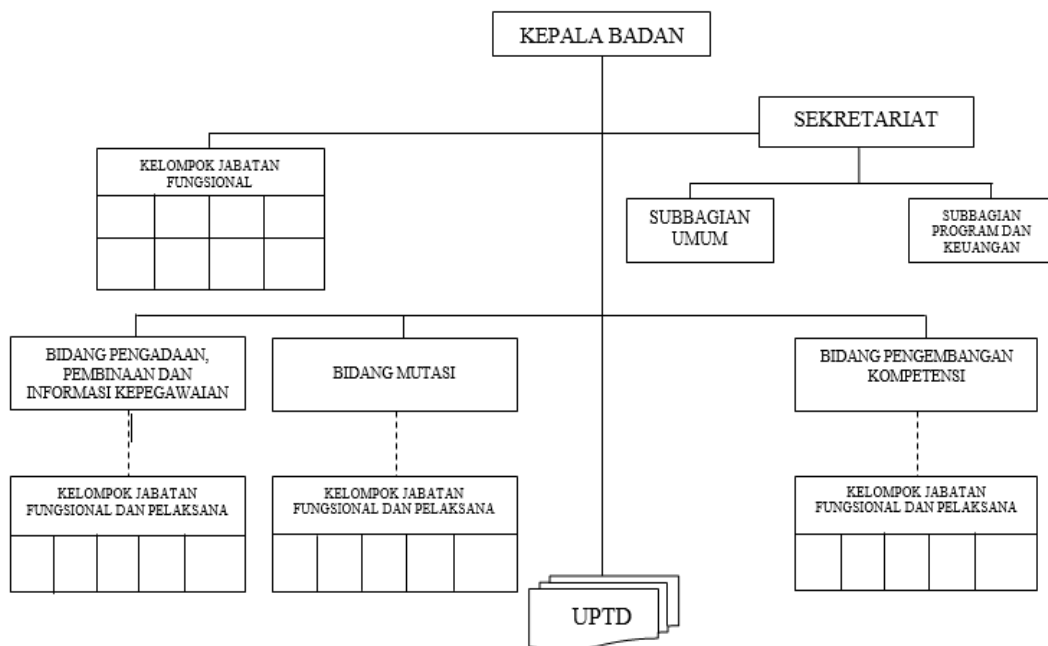
A. STRUKTUR ORGANISASI

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Bupati Sampang Nomor 112 Tahun 2022 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 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



Sumber : Perbup Sampang Nomor 112 Tahun 2022

B. TUGAS DAN FUNGSI

Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Sampang Nomor 112 Tahun 2022 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 : merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan protokol.

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; dan
- o. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Sekretariat membawahi :

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

2. Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Informasi Kepegawaian

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.

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.

4. Bidang Pengembangan Kompetensi

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; dan

- g. pelaksanaan tugas - tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

C. ISU STRATEGIS

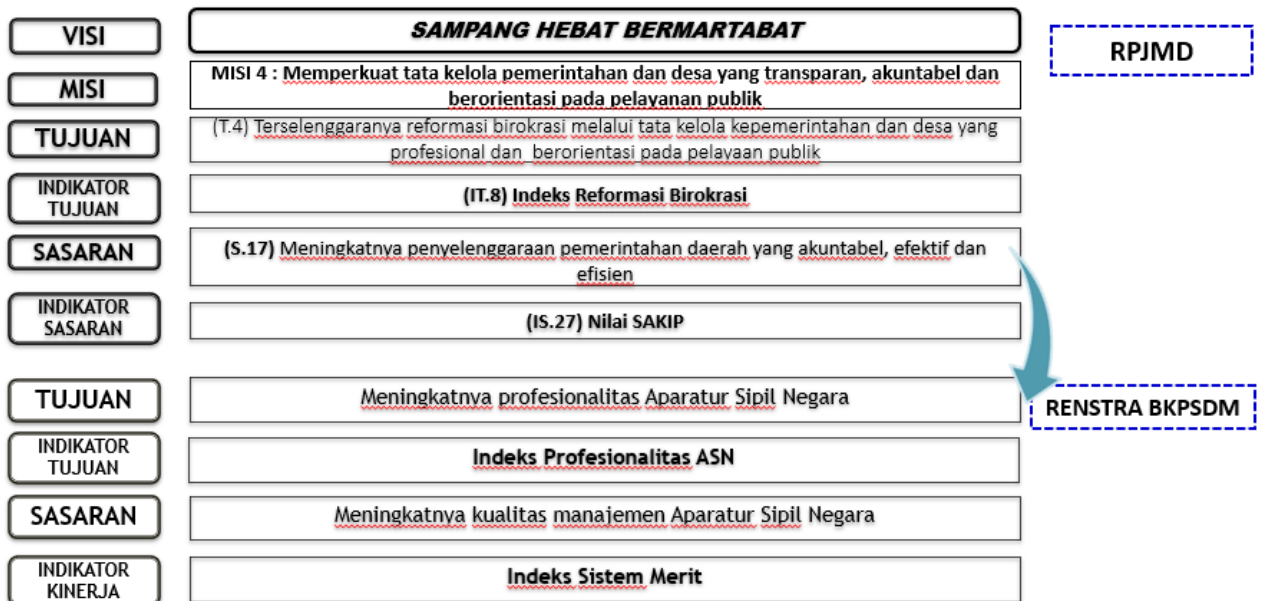
Isu-isu strategis yang dihadapi oleh BKPSDM Kabupaten Sampang saat ini adalah sebagai berikut :

- 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; dan
- 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 P-RPJMD Kabupaten Sampang dengan P-Renstra BKPSDM Tahun 2019-2024



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

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Indikator Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Meningkatnya ASN yang profesional	Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatnya kualitas manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	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 Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	dokumen
							Persentase data ASN yang akurat	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	dokumen
								Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	dokumen
								Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	lembaga
								Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	dokumen
								Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	dokumen

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Indikator Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
						Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penyelesaian administrasi mutasi dan kepangkatan	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	dokumen
								Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	dokumen
								Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	dokumen
						Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN struktural yang mengikuti pengembangan kompetensi	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	dokumen
								Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	orang
								Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	dokumen
								Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	orang

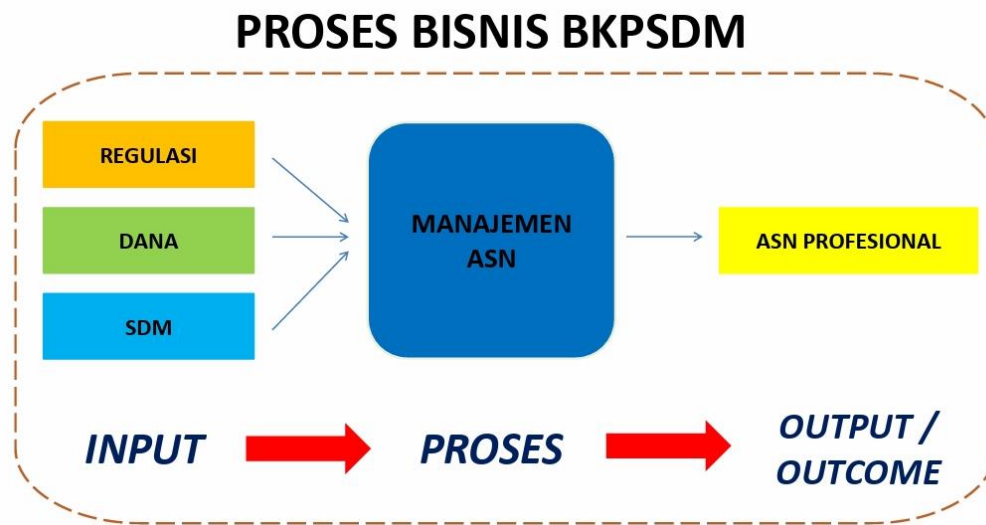
Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Indikator Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan	Ket
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
						Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	dokumen
								Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	orang
								Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	orang
								Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	laporan
								Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilayani	dokumen
				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 Pengembangan Kompetensi	orang

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Program	Indikator Program	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Sub Kegiatan	Indikator Sub Kegiatan	Ket
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 Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	laporan

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 :



INTI PROSES BISNIS BKPSDM

L. 0

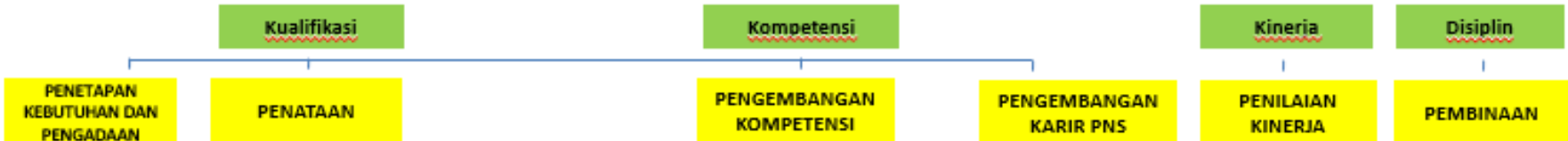
Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien

L. 1

Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara

Meningkatnya kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara

L. 2



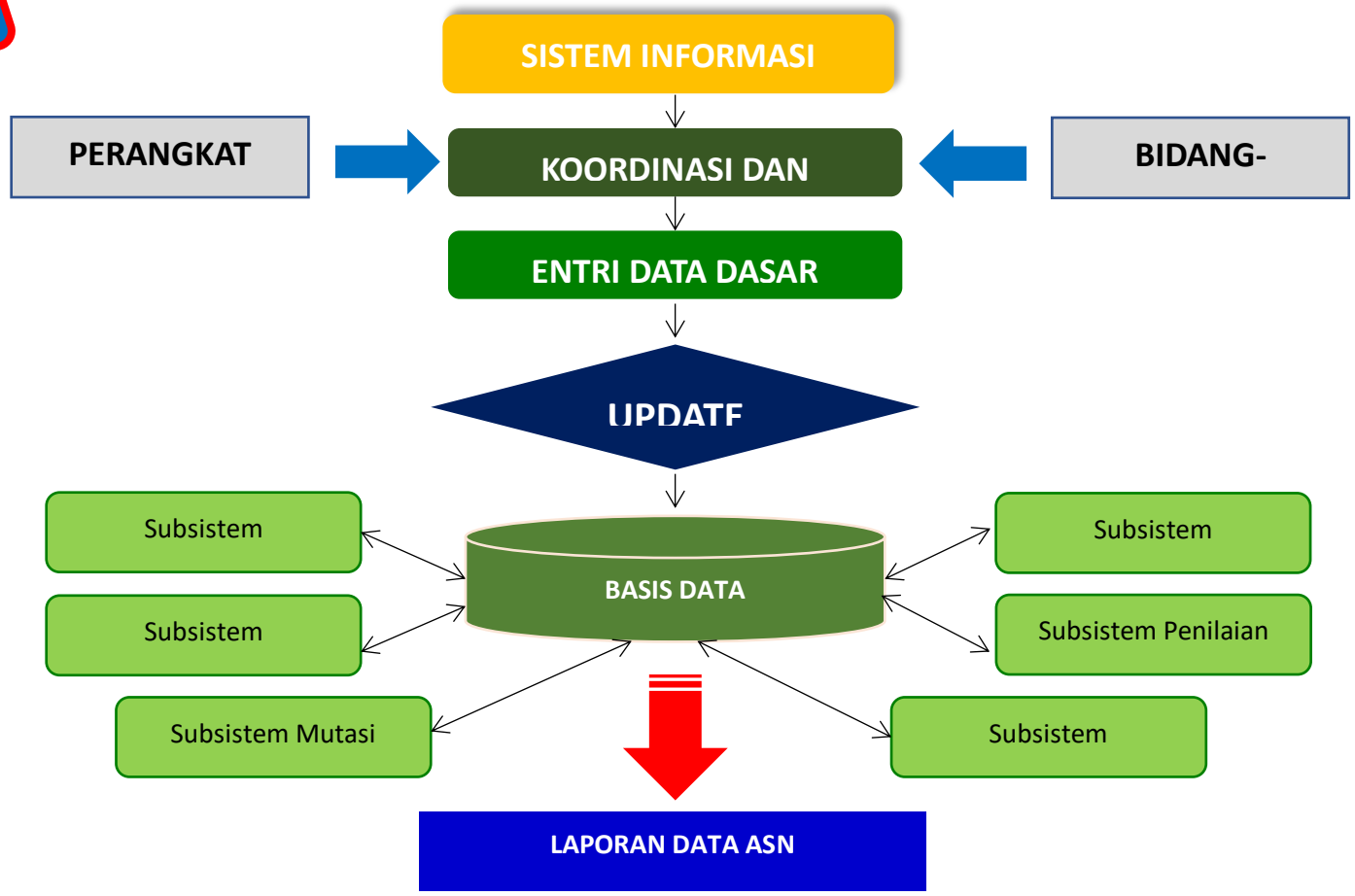
L. 3



L. 4



PROSES BISNIS



F. RINGKASAN LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan SAKIP sekaligus untuk menjaga konsistensi implementasi SAKIP dan mendorong adanya peningkatan kinerja, maka setiap tahun dilakukan evaluasi implementasi SAKIP pada instansi pemerintah oleh Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) pada Inspektorat Kabupaten Sampang. Progres nilai hasil evaluasi SAKIP BKPSDM Kabupaten Sampang selama tahun 2017 - 2022 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1.2
Nilai SAKIP BKPSDM Kabupaten Sampang
Tahun 2017-2022

NO.	TAHUN	NILAI	KATEGORI
1	2017	76,01	BB
2	2018	78,11	BB
3	2019	84,59	A
4	2020	79,31	BB
5	2021	71,79	BB
6	2022	75,73	BB

Sumber : Laporan Hasil Evaluasi AKIP BKPSDM 2017-2022

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2022 nomor : 065/238.20/434.100/2023 tanggal 30 Agustus 2023, beberapa hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut :

A. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja telah sesuai dengan ketentuan

B. Pengukuran Kinerja

B.II Kualitas Pengukuran

- 1) Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi)

B.III Implementasi Pengukuran

- 1) Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam membuat kebijakan, anggaran penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan
- 2) Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV ke atas belum dimanfaatkan sebagai dasar pemberian reward & punishment

C. Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja telah disajikan dan mengungkapkan informasi kinerja.

D. Evaluasi Internal

D.II Kualitas Evaluasi

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja namun tidak didukung oleh nota dinas yang berisi evaluasi SAKIP pada masing-masing bidang;
- 2) Evaluasi internal yang dilaksanakan hanya sebatas pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran, belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai sehingga kurang dapat dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

D.III Pemanfaatan Evaluasi

- 1) Tidak seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum ditindaklanjuti karena tidak ada bukti laporan tindaklanjut dari hasil evaluasi;
- 2) Belum adanya ulasan efektivitas dan efisiensi terhadap laporan akuntabilitas kinerja.

A. RENCANA STRATEGIS TAHUN 2019-2024

Perubahan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 disusun mengacu pada Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (P-RPJMD) Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 yang mengacu pada Visi Bupati Sampang :

“Sampang Hebat Bermartabat”

Visi tersebut selanjutnya dijabarkan ke dalam 5 (lima) misi, yaitu :

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing
2. Mewujudkan kemandirian ekonomi daerah dan perdesaan melalui pengembangan agribisnis, pariwisata dan ekonomi kreatif
3. Meningkatkan pembangunan infrastruktur yang berkualitas dan berkelanjutan
4. Memperkuat tata kelola pemerintahan dan desa yang transparan, akuntabel dan berorientasi pada pelayanan publik
5. Mewujudkan harmonisasi kehidupan masyarakat yang waspada, tanggap, tertib, damai dan Bersatu

Guna mewujudkan visi dan misi tersebut, maka selanjutnya disusun strategi dan arah kebijakan serta penetapan tujuan dan sasaran pembangunan yang dalam implementasinya harus dilaksanakan oleh perangkat daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam kerangka konsep tersebut, BKPSDM merupakan perangkat daerah yang mempunyai tupoksi mengelola kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang bertugas mendukung terlaksananya pencapaian *misi 4*, yaitu :

Memperkuat tata kelola pemerintahan 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 sarasannya adalah **“Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien”**.

Selaras dengan sasaran pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam P-RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 tersebut, maka dalam rangka mewujudkan pencapaian misi 4 tersebut, BKPSDM Kabupaten Sampang menetapkan Perubahan Rencana Strategis Tahun 2019-2024 sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan adalah hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun. Selanjutnya ditetapkan tujuan BKPSDM Kabupaten Sampang berdasarkan sasaran strategis P-RPJMD Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024, yaitu :

Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara

dengan indikator kinerja tujuan adalah : **Indeks Profesionalitas ASN**

2. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata. Sasaran memberikan fokus pada penyusunan kegiatan sehingga bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai. Adapun sasaran yang hendak dicapai berdasarkan tujuan adalah sebagai berikut :

Meningkatnya kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara

Terhadap sasaran di atas ditetapkanlah indikator kinerja sasaran adalah : **Indeks Sistem Merit**

Sehingga tujuan dan sasaran yang tercantum dalam P-Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2019-2024 adalah sebagai berikut :

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

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	REALISASI					TARGET		KONDISI AKHIR RPJMD (2024)
				2019	2020	2021	2022	2023	2023	2024	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN						62,61	*) belum rilis BKN	71	71	71
		Meningkatnya kualitas manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	n/a	n/a	113	215	230	275	300	300

Sumber : P-Renstra BKPSDM Kab. Sampang 2019-2024

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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 2023 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 Perubahan Tahun 2023
BKPSDM Kabupaten Sampang

NO.	TUJUAN / SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	71
2	Meningkatnya kualitas manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	275

Sumber : Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2023

Untuk mewujudkan kinerja pada urusan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan tersebut, BKPSDM Kabupaten Sampang mendapat dukungan anggaran dari APBD Perubahan Tahun Anggaran 2023 sebesar **Rp.6.612.436.341,00,00**, 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 2023

URUSAN/PROGRAM/KEGIATAN/SUBKEGIATAN	ANGGARAN
KEPEGAWAIAN	5.812.153.136,00
A Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	4.719.851.006,00
I Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7.459.207,00
1 Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	700.792,00

2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1.751.980,00
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1.726.485,00
4	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	901.485,00
5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	901.485,00
6	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1.476.980,00
II	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.940.646.487,00
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.939.586.705,00
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	503.594,00
3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	556.188,00
III	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	11.250.000,00
1	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	11.250.000,00
IV	Administrasi Umum Perangkat Daerah	417.398.020,00
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7.028.167,00
2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	19.923.985,00
3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	119.403.888,00
4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	55.754.480,00
5	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	2.760.000,00
6	Fasilitas Kunjungan Tamu	3.150.000,00
7	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	209.377.500,00
V	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	253.768.500,00
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	120.000,00
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	115.648.500,00
3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	138.000.000,00
VI	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	89.090.000,00
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	48.550.000,00
2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	16.540.000,00
3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	24.000.000,00
VII	Penataan Organisasi	238.792,00
1	Fasilitas Pelayanan Publik dan Tata Laksana	238.792,00
B	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.092.302.130,00
I	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	528.264.002,00
1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	22.006.620,00
2	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	216.345.882,00
3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	21.460.000,00
4	Fasilitas Lembaga Profesi ASN	63.693.500,00
5	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	186.746.000,00
6	Pengelolaan Data Kepegawaian	18.012.000,00
II	Mutasi dan Promosi ASN	365.356.290,00
1	Pengelolaan Mutasi ASN	27.771.000,00
2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	25.820.500,00
3	Pengelolaan Promosi ASN	311.764.790,00
III	Pengembangan Kompetensi ASN	47.661.250,00
1	Pengelolaan Assessment Center	25.050.000,00
2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	13.796.250,00
3	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	8.815.000,00

IV Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	151.020.588,00
1 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	24.783.688,00
2 Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	5.666.000,00
3 Pembinaan Disiplin ASN	87.690.900,00
4 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	30.525.000,00
5 Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	2.355.000,00
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	800.283.205,00
C PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	800.283.205,00
I Pengembangan Kompetensi Teknis	347.393.205,00
1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	347.393.205,00
II Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	452.890.000,00
1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	452.890.000,00
TOTAL	6.612.436.341,00

Sumber : DPPA BKPSDM Kab. Sampang Tahun Anggaran 2023

Anggaran BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2023 seluruhnya bersumber dari Dana Alokasi Umum (DAU).

Bab III Akuntabilitas Kinerja

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 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 yang disusun sebagai berikut :

Tabel 3.1
Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2023

NO.	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	CAPAIAN 2022	TAHUN 2023		
							TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1.	Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN				62,61	71	*) belum rilis dari BKN	-
			Meningkatnya kualitas manajemen ASN	Indeks Sistem Merit		215	275	230,5	83,82%

Capaian kinerja beserta analisis BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2023 disajikan sebagai berikut :

Tujuan : Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara
Indikator Kinerja : Indeks Profesionalitas 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%)

Digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang yang paling tinggi sampai dengan jenjang paling rendah. Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir dengan bobot penilaiannya yang dicapai oleh PNS, meliputi :

- a. Pendidikan S-3 (Strata Tiga) sebesar 25;
- b. Pendidikan S-2 (Strata Dua) sebesar 20;
- c. Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat) sebesar 15;
- d. Pendidikan D-III (Diploma Tiga) sebesar 10;
- e. Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat sebesar 5; dan
- f. Di bawah SLTA sebesar 1.

2) Kompetensi (40%)

Digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai Riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Indikator yang digunakan yaitu Riwayat pengembangan kompetensi dengan bobot penilaiannya yang dicapai oleh PNS, meliputi :

- a. Diklat kepemimpinan sebesar 15 (lima belas) dan 0 (nol) bagi PNS yang belum mengikuti Diklat;
- b. Diklat fungsional sebesar 15 (lima belas) dan 0 (nol) bagi PNS yang belum mengikuti Diklat, dan 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang mengikuti Diklat minimal 20 (dua puluh) Jam Pelajaran yang mendukung tugas jabatannya;
- c. Seminar/workshop/kursus/magang sebesar 10 (sepuluh), 0 (nol) bagi PNS yang belum mengikuti dan 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi pelaksana.

3) Kinerja (30%)

Digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku ASN. Indikator yang digunakan yaitu Riwayat hasil penilaian kinerja dengan bobot penilaiannya yang dicapai oleh PNS, meliputi :

- a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP);
- b. Perilaku Kerja Pegawai, sebesar :
 - 1) 30 (tiga puluh) yang memiliki kinerja antara 91-100
 - 2) 25 (dua puluh lima) yang memiliki kinerja antara 76-90
 - 3) 15 (lima belas) yang memiliki kinerja antara 61-75
 - 4) 5 (lima) yang memiliki kinerja antara 51-60
 - 5) 1 (satu) yang memiliki kinerja antara 50 ke bawah

4) Disiplin (5%)

Digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima dengan bobot penilaiannya, meliputi :

- a. Bagi PNS yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin sebesar 5 (lima);
- b. Hukuman disiplin ringan sebesar 3 (tiga);
- c. Hukuman disiplin sedang sebesar 2 (dua);
- d. Hukuman disiplin berat sebesar 1 (satu).

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) terdapat pengkategorian tingkat profesionalitas ASN sebagai berikut :

- a. Nilai 91-100 kategori Sangat Tinggi;
- b. Nilai 81-90 kategori Tinggi;
- c. Nilai 71-80 kategori Sedang;
- d. Nilai 61-70 kategori Rendah;
- e. Nilai 0-60 kategori Sangat Rendah.

Dari hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara nasional yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara menggunakan metode SAPK menunjukkan bahwa nilai rata-rata profesionalitas ASN Pemerintah Kabupaten Sampang Tahun 2022 adalah 62,61 atau kategori Rendah (rentang nilai 61-70). Sedangkan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 hingga saat ini belum dapat diperoleh karena belum dirilis secara resmi oleh Badan Kepegawaian Negara.

Tabel 3.2
Realisasi dan Capaian Kinerja Tujuan Tahun 2023

NO.	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2023			
			SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
1.	Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	71	*) belum rilis dari BKN	

Upaya yang telah dilakukan BKPSDM Kabupaten Sampang untuk meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023, antara lain :

1. Mengirimkan 13 (tiga belas) orang pejabat untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan, terdiri dari : Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II sebanyak 3 (tiga) orang dan Pelatihan Kepemimpinan Administrator sebanyak 10 (sepuluh) orang;
2. Mengirimkan 7(tujuh) orang CPNS lulusan STAN untuk mengikuti Latsar Bagi CPNS;
3. Mendorong peningkatan kompetensi teknis melalui penyebaran informasi webinar yang dilaksanakan instansi eksternal, contoh : BPSDM Provinsi Jawa Timur, dan lain sebagainya;
4. Mendorong peningkatan disiplin dan kinerja PNS Kabupaten Sampang dengan Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang berdasarkan Beban Kerja dengan perhitungan berdasarkan Produktivitas Kerja (60%) dan Disiplin Kerja (40%);
5. Mendorong peningkatan kualifikasi PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang melalui tugas belajar beasiswa maupun mandiri.

Adapun hal-hal yang mempengaruhi rendahnya capaian indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN adalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya mekanisme pelaporan peningkatan kompetensi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang;

2. Belum tersusunnya rencana kebutuhan peningkatan kompetensi teknis dan fungsional bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang;
3. Belum sinkronnya SI ASN dengan SIMPEG terkait data pengembangan kompetensi ASN.

Beberapa langkah ke depan yang akan dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Sampang untuk meningkatkan capaian indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN, antara lain :

1. Penyebarluasan informasi tentang pendidikan formal (tugas belajar)
2. Mengoptimalkan pengembangan kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang;
3. Mengoptimalkan mekanisme pelaporan pengembangan kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang;
4. Melakukan sinkronisasi data kepegawaian antara SIMPEG dengan SI ASN BKN secara berkelanjutan. Selain itu, melakukan pemberitahuan kepada Perangkat daerah untuk meng-update data kepegawaian di SIMPEG secara berkala.
5. Melakukan pembinaan disiplin ASN dan percepatan penanganan kasus pelanggaran disiplin ASN sehingga jumlah pelanggaran disiplin ASN dapat menurun;
6. Menerapkan penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai secara online melalui Aplikasi SIMANJA;

Sasaran : Meningkatnya kualitas manajemen ASN
Indikator Kinerja : Indeks Sistem Merit

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Adapun Ruang Lingkup Sistem Merit, meliputi :

- a. melakukan rekrutmen, seleksi dan promosi berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil dengan menyusun perencanaan sumber daya manusia aparatur secara berkelanjutan;
- b. memperlakukan Pegawai ASN secara adil dan setara;
- c. mengelola pegawai ASN secara efektif dan efisien;
- d. memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dengan memperhatikan hasil kinerja;
- e. memberikan penghargaan atas kinerja pegawai yang tinggi;
- f. memberikan hukuman atas pelanggaran disiplin;
- g. menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku, dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
- h. menerapkan pengisian jabatan dengan uji kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan;
- i. memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai ASN;
- j. melaksanakan manajemen kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi;
- k. melindungi pegawai ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan; dan
- l. memberikan perlindungan kepada pegawai.

Manfaat Sistem Merit, antara lain :

- a. Bagi ASN
 1. ASN dapat mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhannya
 2. Melindungi karir ASN dari politisasi kebijakan yang bertentangan dengan sistem merit
 3. Meningkatkan motivasi ASN
 4. ASN memiliki jalur karir yang jelas
- b. Bagi Unit Organisasi
 1. Dapat merekrut ASN yang professional dan berintegritas, serta menempatkan sesuai dengan kompetensinya sehingga target organisasi mudah tercapai
 2. Mempermudah PPK dalam pengisian jabatan
 3. Dapat mempertahankan ASN yang berkompeten dan berkinerja dengan kompensasi yang layak
- c. Bagi Birokrasi
 1. Slogan birokrasi kuat negara maju akan tercapai

2. Birokrasi mandiri
 3. Birokrasi menjadi pusat inovasi dan kreatifitas
- d. Bagi Masyarakat
1. Tujuan birokrasi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat akan terjamin

Penilaian penerapan Sistem Merit dilakukan berdasarkan penerapan aspek-aspek dokumen rencana aksi dalam manajemen ASN sebagai berikut :

- a. perencanaan kebutuhan;
- b. pengadaan;
- c. pengembangan karir;
- d. promosi dan mutasi;
- e. manajemen kinerja;
- f. penggajian, penghargaan dan disiplin;
- g. perlindungan dan pelayanan; dan
- h. sistem informasi

Penilaian kepada Instansi Pemerintah dalam penerapan sistem merit dilakukan oleh Tim yang terdiri dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, LAN, BKN, dan KASN dengan mengacu pada tata cara penilaian mandiri.

Tabel 3.3
Nilai dan Kategori Indeks Sistem Merit

NO.	KATEGORI	NILAI	INDEKS	SEBUTAN
1	IV	325 – 400	0,81 – 1	Sangat Baik
2	III	250 – 324	0,61 – 0,8	Baik
3	II	175 – 249	0,41 – 0,6	Kurang
4	I	100 – 174	0,2 – 0,4	Buruk

Tabel 3.4
Capaian Implementasi Sistem Merit Kab. Sampang Tahun 2023

NO	ASPEK	Capaian Nilai	Nilai Maksimal	Capaian Persen
1.	Perencanaan Kebutuhan	40	40	100,00%
2.	Pengadaan	36	40	90,00%
3.	Pengembangan Karir	37,5	120	31,25%
4.	Promosi dan Mutasi	30	40	75,00%
5.	Manajemen Kinerja	27,5	80	34,38%

6.	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	27,5	40	68,75%
7.	Perlindungan dan Pelayanan	14	16	87,50%
8.	Sistem Informasi	18	24	75,00%
JUMLAH TOTAL		230,5	400	57,63%

Tabel 3.5
Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Renstra 2023

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2023			
			SATUAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
1.	Meningkatnya kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)	Indeks Sistem Merit	Nilai	275	230,5	83,82%

Berdasarkan hasil verifikasi oleh Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2023 diperoleh nilai Indeks Sistem Merit Pemerintah Kabupaten Sampang sebesar 230,5 atas target yang ditetapkan pada tahun 2023 yaitu 275, sehingga diperoleh capaian sebesar **83,82%**.

Adapun realisasi sasaran ini berdasarkan capaian nilai dari 8 (delapan) aspek, yaitu :

A. Aspek Perencanaan Kebutuhan dengan target sebesar 40,00 dan realisasi sebesar 40,00 rincian penilaian sebagai berikut :

- 1) Sub Aspek Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK, dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 10,00;
- 2) Sub Aspek Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 10,00;
- 3) Sub Aspek Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam jangka menengah 5 (lima) tahun dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 10,00; dan
- 4) Sub Aspek Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN untuk jangka menengah (5 tahun) dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 10,00

B. Aspek Pengadaan, dengan target sebesar 40,00 dan realisasi sebesar 36,00, rincian penilaian sebagai berikut :

- 1) Sub Aspek Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan dengan target 8,00 dan realisasi sebesar 8,00;

- 2) Sub Aspek Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif dengan target 8,00 dan realisasi sebesar 6,00;
 - 3) Sub Aspek Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif dengan target 8,00 dan realisasi sebesar 8,00;
 - 4) Sub Aspek Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS dengan target 8,00 dan realisasi sebesar 6,00; dan
 - 5) Sub Aspek Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar dengan target 8,00 dan realisasi sebesar 8,00.
- C. Aspek Pengembangan Karir, dengan target sebesar 120,00 dan realisasi sebesar 37,50, rincian penilaian sebagai berikut :
- 1) Sub Aspek Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan dengan target 20,00 dan realisasi sebesar 5,00;
 - 2) Sub Aspek Pelaksanaan pemetaan talenta/kompetensi dengan target 20,00 dan realisasi sebesar 10,00;
 - 3) Sub Aspek Pembangunan talent pool dan penyusunan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN dengan target 20,00 dan realisasi sebesar 5,00;
 - 4) Sub Aspek Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 0,00;
 - 5) Sub Aspek Pelaksanaan analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi berdasarkan profil pegawai dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 2,50;
 - 6) Sub Aspek Pelaksanaan analisis kesenjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 2,50;
 - 7) Sub Aspek Penyusunan dan penetapan strategi untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 2,50;
 - 8) Sub Aspek Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dalam rangka mengatasi kesenjangan dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 5,00;

- 9) Sub Aspek Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 5,00; dan
 - 10) Sub Aspek Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching, mentoring dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 0,00;
- D. Aspek Promosi dan Mutasi, dengan target sebesar 40,00 dan realisasi sebesar 30,00, rincian penilaian sebagai berikut :
- 1) Sub Aspek kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir dengan target 20,00 dan realisasi sebesar 15,00;
 - 2) Sub Aspek Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi dengan target 20,00 dan realisasi sebesar 10,00; dan
 - 3) Sub Aspek Pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi ke JPT, administrator dan pengawas secara terbuka dan kompetitif dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 5,00.
- E. Aspek Manajemen Kinerja, dengan target sebesar 80,00 dan realisasi sebesar 27,50, rincian penilaian sebagai berikut :
- 1) Sub Aspek Penetapan kontrak kinerja yang terukur dengan target 20,00 dan realisasi sebesar 10,00;
 - 2) Sub Aspek Penerapan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur dengan target 20,00 dan realisasi sebesar 10,00;
 - 3) Sub Aspek Penilaian kinerja secara berkala untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 2,50;
 - 4) Sub Aspek Analisis permasalahan kinerja dan strategi penyelesaiannya dengan target 20,00 dan realisasi sebesar 0,00; dan
 - 5) Sub Aspek Kebijakan penggunaan hasil penilaian kinerja bagi penentuan keputusan manajemen terkait pembinaan dan pengembangan karir (promosi, mutasi, demosi, rotasi dan diklat) dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 5,00.
- F. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin, dengan target sebesar 40,00 dan realisasi sebesar 27,50, rincian penilaian sebagai berikut :
- 1) Sub Aspek Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 10,00;

- 2) Sub Aspek Pemberian penghargaan yang bersifat finansial dan non finansial kepada pegawai yang berprestasi luar biasa dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 0,00;
 - 3) Sub Aspek penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 10,00; dan
 - 4) Sub Aspek Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai dengan target 10,00 dan realisasi sebesar 7,50.
- G. Aspek Perlindungan dan Pelayanan, dengan target sebesar 16,00 dan realisasi sebesar 14,00, rincian penilaian sebagai berikut :
- 1) Sub Aspek Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional) dengan target 8,00 dan realisasi sebesar 6,00; dan
 - 2) Sub Aspek Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi dengan target 8,00 dan realisasi sebesar 8,00.
- H. Aspek Sistem Informasi, dengan target sebesar 24,00 dan realisasi sebesar 18,00, rincian penilaian sebagai berikut :
- 1) Sub Aspek Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai dengan target 8,00 dan realisasi sebesar 8,00;
 - 2) Sub Aspek Penerapan e- performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online dengan target 4,00 dan realisasi sebesar 2,00;
 - 3) Sub Aspek Penggunaan e- office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian dengan target 4,00 dan realisasi sebesar 4,00; dan
 - 4) Sub Aspek Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi dengan target 8,00 dan realisasi sebesar 4,00;

Beberapa analisis yang mempengaruhi rendahnya capaian Indeks Sistem Merit pada tahun 2023 sesuai Catatan Tim Verifikasi pada masing-masing aspek adalah sebagai berikut :

a. Pengembangan Karir

- 1) Belum menyusun Standart Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk Jabatan Pengawas, Pelaksana dan Jabatan Fungsional, SKJ yang kita susun masih terbatas pada Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator;
- 2) Belum menyusun Profil Kompetensi PNS yang terintegrasi dengan SIMPEG, sementara ini data PNS yang tersedia dalam SIMPEG masih terpetak-petak dalam sub menu yang berbeda, belum bisa menampilkan data kompetensi dalam satu laman penuh;
- 3) Belum tersedianya Talent Pool yang terintegrasi dalam SIMPEG, untuk sementara talent pool yang kita susun masih dalam format excel dan terbatas hanya pada Jabatan Administrator;
- 4) Belum menyusun Rencana Suksesi dalam SIMPEG yang bisa diakses oleh Pejabat yang berwenang;
- 5) Belum tersedianya data Kesenjangan Kompetensi untuk semua jenis jabatan, data kesenjangan kompetensi yang kita susun masih terbatas hanya pada sebagian Jabatan Administrator dan Pengawas, hal ini dikarenakan analisa kesenjangan kompetensi yang kita lakukan masih berdasarkan hasil dari Asessment yang mana untuk melaksanakan assessment memerlukan biaya yang besar;
- 6) Belum tersedianya data Kesenjangan Kinerja per individu PNS, data yang kita miliki masih sebatas pada pengukuran kinerja pada Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator;
- 7) Belum menyusun program diklat yang disusun berdasarkan hasil dari analisa kesenjangan kompetensi dan analisa kesenjangan kinerja. Diklat-diklat yang kita lakukan masih berdasarkan usulan dari Perangkat Daerah yang tidak disertai dengan dokumen analisis kesenjangan kompetensi ataupun analisis kesenjangan kinerja;
- 8) Belum dilakukannya peningkatan kompetensi melalui magang/praktik kerja yang terprogram untuk setiap tahunnya. Pemagangan/praktik kerja yang dilakukan masih terbatas pada tenaga kesehatan di RSUD dr. Mohammad Zyn pada saat ada alat-alat medis yang baru yang memerlukan tenaga/operator khusus;
- 9) Belum dilaksanakan coaching dan mentoring pada masing-masing Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

b. Manajemen Kinerja

- 1) Belum dilakukannya dialog kinerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan tugas sehari-hari tidak terdokumentasi dan penyelesaian dari masalah-masalah tersebut juga tidak bisa diketahui/terdokumentasi.

c. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

- 1) Belum tersedia kebijakan/Peraturan Bupati yang mengatur tentang pemberian penghargaan yang bersifat finansial dan/atau non finansial terhadap ASN berprestasi yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Sampang.

Faktor pendukung pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Adanya dukungan Pemerintah Pusat baik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Komisi ASN dan BKN
- b. Adanya komitmen dan kerja sama yang solid antara pemangku kepentingan, aparat BKPSDM dalam melaksanakan manajemen ASN yang berkualitas.

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 upaya yang akan dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Sampang untuk meningkatkan capaian indikator kinerja Indeks Sistem Merit antara lain :

- ✓ Berkoordinasi dengan Bagian Organisasi Setdakab. Sampang untuk dilakukan penyusunan SKJ Jabatan Pengawas;
- ✓ Menyusun Profil Kompetensi yang terintegrasi dengan SIMPEG untuk semua jenis Jabatan;
- ✓ Membangun Talent Pool yang terintegrasi dengan SIMPEG, khususnya untuk PNS yang sudah pernah mengikuti Asessment;
- ✓ Menyusun dokumen analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi per individu pada semua Perangkat Daerah di Lingkungan Pemkab Sampang;
- ✓ Menyusun dokumen analisa kesenjangan kinerja per individu pada semua Perangkat Daerah di Lingkungan Pemkab Sampang;
- ✓ Melaksanakan Coaching dan Mentoring pada masing-masing Perangkat Daerah dalam melaksanakan tugas sehari-hari;

- ✓ Upload dokumen Perjanjian Kinerja semua PNS Tahun 2024;
- ✓ Upload Dokumen Penilaian Kinerja Tahun 2023 yang sesuai dengan Permenpan 6 Tahun 2022;
- ✓ Melaksanakan Dialog Kinerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan kontrak/perjanjian kinerja;
- ✓ Menyusun dokumen Analisis Permasalahan Kinerja dan strategi penyelesaiannya;
- ✓ Menyusun Peraturan Bupati Sampang tentang pemberian penghargaan yang bersifat finansial ataupun non finansial kepada PNS yang berprestasi dan pelaksanaannya;
- ✓ Studi tiru ke Kabupaten/Kota lain yang sudah mendapatkan kategori baik/baik sekali.

Jika realisasi kinerja tahun 2023 dibandingkan dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.6.
Perbandingan Antara Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Tahun-Tahun Sebelumnya

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2023	REALISASI					
			2018	2019	2020	2021	2022	2023
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Meningkatnya kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)	Indeks Sistem Merit	275	n/a	n/a	n/a	113	215	230,5

Pengukuran Indeks Sistem Merit baru dilaksanakan di Kabupaten Sampang sejak tahun 2021, sehingga realisasi tahun-tahun sebelumnya tidak dapat diketahui.

Jika realisasi kinerja tahun 2023 dibandingkan dengan target akhir Renstra (Tahun 2024), maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7.
Perbandingan Realisasi Kinerja s.d Akhir Periode Renstra

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET AKHIR RENSTRA (TAHUN 2024)	REALISASI TAHUN 2023	TINGKAT KEMAJUAN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)	Indeks Sistem Merit	300	230,5	76,83%

Dari tabel 3.11 di atas dapat dijelaskan untuk tingkat kemajuan dari akhir Renstra BKPSDM Kabupaten Sampang 2019-2024 dapat diperoleh hasil baik.

Jika realisasi kinerja tahun 2023 dibandingkan dengan realisasi kinerja level nasional (*benchmark kinerja*), maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.8.
Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Realisasi Kinerja Nasional

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TAHUN 2023	REALISASI NASIONAL	KET
(1)	(2)	(4)	(3)	(4)
Meningkatnya kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)	Indeks Sistem Merit	230,5	-	Tidak tersedia data

Perbandingan realisasi kinerja BKPSDM dengan realisasi kinerja nasional pada tahun 2023 adalah *nihil* karena tidak tersedia data realisasi kinerja nasional.

Tabel 3.9.
Alokasi per Sasaran Pembangunan (*Cost per outcomes*)

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	ANGGARAN (Rp.)	% ANGGARAN
(1)	(2)	(3)	(4)
Meningkatnya kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)	Indeks Sistem Merit	1.892.585.335,00	28,62%

Dapat dijelaskan dari tabel diatas untuk persentase capaian anggaran dapat dihitung melalui anggaran pada masing - masing indikator kinerja dibagi dengan jumlah total anggaran belanja daerah, yaitu Rp.6.612.436.341,00 (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 3.10.
Pencapaian Kinerja dan Anggaran Tahun 2023

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	KINERJA			BIAYA		
		TARGET	REALISASI	%	ANGGARAN (Rp)	REALISASI (Rp)	%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Meningkatnya kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)	Indeks Sistem Merit	275	230,5	83,82	1.892.585.335,00	1.577.926.208,00	83,37

Pada sasaran strategis Meningkatkan kualitas manajemen ASN dengan indikator Indeks Sistem Merit, diampu oleh 2 (dua) program, yaitu : Program

Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2023 dalam DPPA mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp.1.892.585.335,00 dengan realisasi sebesar Rp.1.577.926.208,00 atau sebesar 83,37%.

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 3.11.
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN KINERJA	% PENYERAPAN ANGGARAN	TINGKAT EFISIENSI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Meningkatnya kualitas manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	83,82	83,37	0,45

Dari tabel di atas terlihat bahwa persentase capaian kinerja sebesar 83,82% dan persentase realisasi anggaran sebesar 83,37%. Berdasarkan formulasi yang ditetapkan, maka efisiensi penggunaan sumber daya/anggaran pada sasaran ini adalah :

$$\begin{aligned} \text{Tingkat efisiensi} &= \% \text{ capaian kinerja} - \% \text{ penyerapan anggaran} \\ &= 83,82\% - 83,37\% \\ &= 0,45\% \end{aligned}$$

yang artinya telah terdapat efisiensi penggunaan sumber daya/anggaran.

Berdasarkan data-data di atas terlihat bahwa secara umum target kinerja BKPSDM Kabupaten Sampang tahun 2023 dalam kategori **baik** meskipun 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 anggaran <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 2023 anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp.6.612.436.341,00 dan realisasi sebesar Rp.5.966.270.818,00 dengan persentase 90,23%. Untuk kinerja pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2023 setelah P-APBD sebagai berikut :

a. Pendapatan Daerah	Rp.	0,00
b. Belanja Daerah	Rp.	5.966.270.818,00
Terdiri dari :		
(1) Belanja program penunjang/adum	Rp.	4.388.344.610,00
(2) Belanja prioritas pembangunan	Rp.	1.577.926.208,00

Tabel 3.12.
Pagu Anggaran dan Realisasi Belanja BKPSDM Kab. Sampang
Tahun Anggaran 2023

URAIAN	ALOKASI BIAYA		
	ANGGARAN	REALISASI	%
KEPEGAWAIAN	5.812.153.136,00	5.279.518.435,00	90,84%
A Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	4.719.851.006,00	4.388.344.610,00	92,98%

I	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7.459.207,00	6.760.250,00	90,63%
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	700.792,00	700.000,00	99,89%
2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1.751.980,00	1.750.875,00	99,94%
3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1.726.485,00	1.717.500,00	99,48%
4	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	901.485,00	900.625,00	99,90%
5	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	901.485,00	893.750,00	99,14%
6	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	1.476.980,00	797.500,00	54,00%
II	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3.940.646.487,00	3.731.508.020,00	94,69%
1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3.939.586.705,00	3.730.699.520,00	94,70%
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	503.594,00	503.500,00	99,98%
3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	556.188,00	305.000,00	54,84%
III	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	11.250.000,00	4.180.961,00	37,16%
1	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	11.250.000,00	4.180.961,00	37,16%
IV	Administrasi Umum Perangkat Daerah	417.398.020,00	338.064.338,00	80,99%
1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	7.028.167,00	6.937.500,00	98,71%
2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	19.923.985,00	19.754.760,00	99,15%
3	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	119.403.888,00	118.781.825,00	99,48%
4	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	55.754.480,00	55.348.250,00	99,27%
5	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	2.760.000,00	2.400.000,00	86,96%
6	Fasilitasi Kunjungan Tamu	3.150.000,00	3.137.820,00	99,61%
7	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	209.377.500,00	131.704.183,00	62,90%
V	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	253.768.500,00	237.914.535,00	93,75%
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	120.000,00	-	0,00%
2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	115.648.500,00	100.839.535,00	87,19%
3	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	138.000.000,00	137.075.000,00	99,33%
VI	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	89.090.000,00	69.679.006,00	78,21%
1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	48.550.000,00	29.532.506,00	60,83%
2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	16.540.000,00	16.148.500,00	97,63%
3	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	24.000.000,00	23.998.000,00	99,99%
VII	Penataan Organisasi	238.792,00	237.500,00	99,46%
1	Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana	238.792,00	237.500,00	99,46%

B	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.092.302.130,00	891.173.825,00	81,59%
I	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	528.264.002,00	402.527.987,00	76,20%
	1 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	22.006.620,00	16.444.180,00	74,72%
	2 Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	216.345.882,00	154.469.073,00	71,40%
	3 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	21.460.000,00	21.456.000,00	99,98%
	4 Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	63.693.500,00	15.693.900,00	24,64%
	5 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	186.746.000,00	178.686.304,00	95,68%
	6 Pengelolaan Data Kepegawaian	18.012.000,00	15.778.530,00	87,60%
II	Mutasi dan Promosi ASN	365.356.290,00	328.301.743,00	89,86%
	1 Pengelolaan Mutasi ASN	27.771.000,00	27.733.600,00	99,87%
	2 Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	25.820.500,00	25.763.900,00	99,78%
	3 Pengelolaan Promosi ASN	311.764.790,00	274.804.243,00	88,14%
III	Pengembangan Kompetensi ASN	47.661.250,00	27.948.000,00	58,64%
	1 Pengelolaan Assessment Center	25.050.000,00	12.015.000,00	47,96%
	2 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	13.796.250,00	7.380.000,00	53,49%
	3 Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	8.815.000,00	8.553.000,00	97,03%
IV	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	151.020.588,00	132.396.095,00	87,67%
	1 Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	24.783.688,00	22.310.000,00	90,02%
	2 Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	5.666.000,00	4.804.923,00	84,80%
	3 Pembinaan Disiplin ASN	87.690.900,00	74.305.722,00	84,74%
	4 Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	30.525.000,00	29.644.050,00	97,11%
	5 Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	2.355.000,00	1.331.400,00	56,54%
	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN	800.283.205,00	686.752.383,00	85,81%
C	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	800.283.205,00	686.752.383,00	85,81%
I	Pengembangan Kompetensi Teknis	347.393.205,00	312.119.200,00	89,85%
	1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	347.393.205,00	312.119.200,00	89,85%
II	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	452.890.000,00	374.633.183,00	82,72%
	1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	452.890.000,00	374.633.183,00	82,72%
	TOTAL	6.612.436.341,00	5.966.270.818,00	90,23%

C. TINDAK LANJUT LAPORAN HASIL EVALUASI

Beberapa upaya yang dilakukan sebagai tindak lanjut Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.13
Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Kab. Sampang

REKOMENDASI HASIL EVALUASI SAKIP TAHUN 2022		TINDAK LANJUT
A.	Perencanaan Kinerja	
	Meningkatkan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) mulai dari setingkat eselon IV ke atas dengan dimanfaatkan sebagai dasar pemberian <i>reward and punishment</i>	Meningkatkan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) mulai dari setingkat eselon IV ke atas dengan dimanfaatkan sebagai dasar pemberian <i>reward and punishment</i>
B.	Pengukuran Kinerja	
II.	Kualitas Pengukuran	
	Pengukuran kinerja dikembangkan dengan menggunakan teknologi kinerja yang berkelanjutan dan dapat diukur secara maksimal	Pengukuran kinerja dikembangkan menggunakan teknologi informasi dan dapat diukur secara maksimal
III.	Implementasi Pengukuran	
	Target kinerja eselon III dan setingkat eselon IV agar dimonitor pencapaiannya	Melakukan monitoring pencapaian target kinerja eselon III dan setingkat eselon IV secara berkala
C.	Pelaporan Kinerja	
II.	Penyajian Laporan Kinerja	
	Dalam laporan kinerja menyajikan informasi sesuai standar dan informasi yang disajikan agar digunakan untuk peningkatan kinerja dan penilaian kinerja	Menyajikan informasi analisis efisiensi dengan menyajikan sumber daya secara lengkap dengan basis data yang memadai dalam laporan kinerja
D.	Evaluasi Internal	
III.	Pemanfaatan Evaluasi	
	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal harus disajikan dalam bentuk dokumen yang memadai dan menindaklanjuti hasil evaluasi tahun sebelumnya	Menyusun evaluasi akuntabilitas kinerja internal dalam bentuk dokumen yang memadai dan menindaklanjuti hasil evaluasi tahun sebelumnya

LKjIP BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2023 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 2023.

Dengan tersusunnya LKjIP BKPSDM Kabupaten Sampang Tahun 2023 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 2023 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 **baik**.
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 2023 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 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 2024
Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,



Arief Lukman Hidayat, SE., MM.
Pembina Tingkat I / (IV/b)
NIP. 197111291994031001

Tabel 6.1
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Sampang

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN AWAL (2018)	REALISASI KINERJA DAN PENDANAAN				TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN								KONDISI AKHIR		UNIT KERJA	LOKASI
							2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kinerja	Rp.		
							Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.				
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23
TUJUAN/SASARAN/PROGRAM KEGIATAN RENSTRA LAMA (DIISI REALISASI 2018-2020)																						
Meningkatnya SDM aparatur yang profesional				Indeks Profesionalitas ASN		56	62,21		62,99													
	1. Meningkatnya kualitas penataan ASN			Persentase penempatan aparatur sesuai kompetensi	%	67,18	68,36		69,05													
		4.03.	URUSAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																			
		4.03.01.	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					3.963.562.281,00		3.624.627.984,00												
		4.03.4.03.01.15.	Program Pengembangan Informasi dan Pembinaan Aparatur	Persentase pemenuhan aparatur sesuai formasi yang ditetapkan	%	77,89	0	302.483.736,00	97,24	1.134.387.409,00										1.436.871.145,00		
		4.03.4.03.01.15.01.	Penyusunan Perencanaan dan Formasi Kepegawaian	Jumlah dokumen formasi yang disusun	dokumen	1	1	38.331.542,00	1	11.358.101,00										2	49.689.643,00	
				Jumlah perpanjangan / pemberhentian honorer daerah yang diterbitkan	orang	64	85		36											121		
		4.03.4.03.01.15.02.	Seleksi Penerimaan Calon ASN	Jumlah peserta yang lulus Seleksi Penerimaan Calon ASN	orang	222	0	264.152.194,00	282	1.123.029.308,00										282	1.387.181.502,00	
				Jumlah peserta yang lulus Seleksi Penerimaan PPPK	orang	0	0		0											0		
				Jumlah CPNS yang diangkat menjadi PNS	orang	189	0		223											223		
		4.03.4.03.01.16.	Program Mutasi Kepegawaian	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu	%	100	100	592.161.670,00	100	626.283.504,00										200	1.218.445.174,00	
		4.03.4.03.01.16.01.	Penataan Pegawai Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi	Jumlah kegiatan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang diseenggarakan	kali	0	0	345.788.765,00	2	517.655.004,00										2		
				Jumlah pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan pimpinan tinggi dan administrasi yang diterbitkan	orang	129	147		176											323		
				Jumlah Pelantikan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang dilaksanakan	kali	1	2		3											5		

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN AWAL (2018)	REALISASI KINERJA DAN PENDANAAN				TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN								KONDISI AKHIR		UNIT KERJA	LOKASI
							2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kinerja	Rp.		
							Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.				
							-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21		
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23
		4.03.4.03.01.16.02.	Penataan Pegawai dalam Jabatan Fungsional	Jumlah Pengangkatan, Penyesuaian, Pembebasan, Pengangkatan Kembali dan Pemberhentian Jabatan Fungsional yang diterbitkan	orang		456	46.644.600,00	405	13.601.500,00									861	60.246.100,00		
				Jumlah Pengangkatan Sumpah Janji / Pelantikan dalam Jabatan Fungsional yang dilaksanakan	kali		1		0										1			
				Jumlah peserta Sosialisasi Jabatan Fungsional	orang		60		30										90			
		4.03.4.03.01.16.03.	Fasilitasi Kenaikan Pangkat, Pensun dan Kesejahteraan Aparatur	Jumlah Keputusan Kenaikan Pangkat yang diterbitkan	orang	1576	1110	199.728.305,00	1350	95.027.000,00									2460	294.755.305,00		
				Jumlah Keputusan Pensun yang diterbitkan	orang	229	253		265										518			
				Jumlah Pemberitahuan Kenaikan Gaji Berkala yang diterbitkan	orang	1951	1976		1614										3690			
				Jumlah penghargaan (Satya Lencana Karya Satya) yang diproses	orang	100	26		112										138			
				Jumlah cuti yang diterbitkan	orang	100	131		5										136			
		4.03.4.03.01.17.	Program Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir	Persentase ASN yang meningkatkan kompetensinya	%	3	3,88	1.476.291.863,00		624.462.699,00									3,88	2.100.754.562,00		
		4.03.4.03.01.17.01.	Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Penjurangan	Jumlah aparatur yang mengikuti Diklat Prajabatan dan Latsar bagi CPNS	orang	0	73	841.206.359,00	151	434.129.640,00									224	1.275.335.999,00		
				Jumlah aparatur yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Tk. II / Pendidikan Kepemimpinan Nasional Tk. II (PKN Tk. II)	orang	2	0		0										0			
				Jumlah aparatur yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Tk. III	orang	9	0		0										0			
				Jumlah aparatur yang mengikuti Diklat Kepemimpinan Tk. IV	orang	30	0		0										0			
		4.03.4.03.01.17.02.	Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional	Jumlah aparatur yang mengikuti Diklat Teknis dan Fungsional	orang	62	80	230.598.088,00	30	86.990.000,00									110	317.588.088,00		
		4.03.4.03.01.17.03.	Penyusunan Pengembangan Karir ASN	Jumlah aparatur yang mengikuti Uji Kompetensi	orang	39	80	404.487.416,00	0	103.343.059,00									80	507.830.475,00		
				Jumlah asesi yang mendapat feedback	asesi	0	0		0										0			
				Jumlah ijin belajar yang diterbitkan	orang	99	46		50										96			
				Jumlah PNS yang mengikuti tugas belajar	orang	4	10		8										18			
				Jumlah pemberian bantuan biaya pendidikan bagi Praja IPDN	orang	1	1		3										4			
				Persentase aparatur yang lulus Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	%	0	0		100										100			

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN AWAL (2018)	REALISASI KINERJA DAN PENDANAAN				TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN								KONDISI AKHIR		UNIT KERJA	LOKASI
							2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kinerja	Rp.		
							Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.				
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23
				Jumlah Unit Kerja yang mengikuti Workshop aplikasi penyusunan rencana pengembangan kompetensi PNS	unit kerja	0	42		0										42			
				Jumlah Unit Kerja yang mengikuti sosialisasi pengisian Pengukuran Indeks Profesionalitas (PIP) ASN	unit kerja	42	0		0										0			
				Jumlah lomba yang diadakan dalam rangka HUT KORPRI	jenis	6	4		0										4			
				Jumlah pelaksanaan kegiatan Rangkaian HUT KORPRI (Upacara, Resepsi dan Ziarah ke TMP)	kegiatan	3	3		0										3			
				Jumlah penerbitan Media KORPRI	eksemplar	760	800		0										800			
	2. Meningkatnya kinerja ASN			Persentase ASN dengan nilai PPK minimal "baik"	%	74,89	99,26		99,90													
		4.03.4.03.01.15.	Program Pengembangan Informasi dan Pembinaan Aparatur	Persentase data kepegawaian yang akurat	%	84,94	90,16	548.480.625,00	100	353.997.479,00										902.478.104,00		
				Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin	%	99,58	99,51		99,74													
		4.03.4.03.01.15.03.	Pembangunan / Pengembangan Sistem Informasi, Pengolahan Data dan Identitas Kepegawaian	Jumlah aplikasi yang dibangun dan atau dikembangkan	aplikasi	1	2	357.403.215,00	1	212.318.529,00									3	569.721.744,00		
				Jumlah data kepegawaian yang diupdate	orang	6946	6932		6694										13626			
				Jumlah identitas kepegawaian yang diterbitkan (Karpeg, Karis, Karsu, Taspen, dll)	dokumen	459	362		92										454			
		4.03.4.03.01.15.04.	Penegakan Disiplin Aparatur, LP2P dan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara	Jumlah penetapan penjatihan hukuman disiplin pegawai yang diproses	kasus	29	34	191.077.410,00	14	141.678.950,00									48	332.756.360,00		
				Jumlah pelaksanaan sidiak setelah Cuti Bersama	kali	1	1		0										1			
				Jumlah e-LHKPN yang dilaporkan	dokumen	72	81		73										154			
				Jumlah unit KORPRI yang dilakukan pembinaan KORPRI	unit KORPRI	12	0		0										0			
				Jumlah peserta Pembinaan Motivasi Kerja KORPRI	orang	100	100		0										100			
	PENUNJANG (ADUM)							1.044.144.387,00		885.496.893,00												
		4.03.4.03.01.01.	Program Pelayanan Administrasi dan Jasa Perkantoran	Persentase pemenuhan kebutuhan administrasi perkantoran	%	100	100	569.635.445,00	100	644.257.223,00									200	1.213.892.668,00		

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN AWAL (2018)	REALISASI KINERJA DAN PENDANAAN				TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN								KONDISI AKHIR		UNIT KERJA	LOKASI
							2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kinerja	Rp.		
							Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.				
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23
		4.03.4.03.01.01.01.	Pelayanan Administrasi dan Jasa Perkantoran	Jumlah surat yang terkirim selama 1 tahun	surat	3789	3789	207.109.963,00	3560	332.127.399,00									7349	539.237.362,00		
				Cakupan pemenuhan kebutuhan listrik, air, dan komunikasi	bulan	12	12		12										24			
				Jumlah kendaraan dinas/ operasional yang memperoleh jasa perizinan	unit	23	23		24										47			
				Jumlah alat kebersihan yang disediakan	jenis	30	30		0										30			
				Jumlah tenaga kebersihan	orang bulan	60	60		48										108			
				Jumlah tenaga penjaga kantor	orang bulan	24	24		24										48			
				Jumlah pemenuhan kebutuhan jasa pendukung administrasi / teknis	orang bulan	14	14		11										25			
				Jumlah bahan bacaan yang disediakan	eksemplar	730	0		732										732			
				Jumlah pemenuhan kebutuhan makanan dan minuman rapat	orang kali	473	0		549										549			
				Jumlah pemenuhan kebutuhan makanan dan minuman tamu	orang kali	96	0		138										138			
		4.03.4.03.01.01.02.	Penyediaan Sarana Administrasi Perkantoran	Jumlah alat tulis kantor yang disediakan	jenis	60	68	220.479.680,00	56	184.063.550,00									124	404.543.230,00		
				Jumlah cetakan yang disediakan	jenis	17	8		7										15			
				Jumlah penggandaan	lembar	17500	52499		50180										102679			
				Jumlah komponen instalasi listrik yang disediakan	unit	18	18		13										31			
				Jumlah bahan bacaan yang disediakan	jenis bulan	730	730		0										730			
				Jumlah pemenuhan kebutuhan makanan dan minuman rapat	orang kali	473	574		0										574			
				Jumlah pemenuhan kebutuhan makanan dan minuman tamu	orang kali	96	96		0										96			
				Jumlah alat kebersihan yang disediakan	jenis	30	0		30										30			
		4.03.4.03.01.01.03.	Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi dalam dan luar daerah	Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah yang diikuti	orang kali	15	18	142.045.802,00	19	128.066.274,00									37	270.112.076,00		
				Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah yang diikuti	orang kali	88	67		112										179			
		4.03.4.03.01.02.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Persentase sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	%	99,37	99,19	359.876.142,00	99,29	224.777.170,00									198,48	584.653.312,00		
		4.03.4.03.01.02.01.	Pembangunan / Rehab / Pemeliharaan Gedung Kantor	Jumlah gedung kantor yang dibangun	unit	0	0	234.943.000,00	0	59.130.000,00									0	294.073.000,00		
				Jumlah gedung kantor yang dipelihara	unit	1	1		1										2			
		4.03.4.03.01.02.03.	Pengadaan / Pemeliharaan Kendaraan Dinas Operasional	Jumlah kendaraan dinas roda empat yang diadakan	unit	0	0	31.529.142,00	0	27.521.170,00									0	59.050.312,00		
				Jumlah kendaraan dinas roda dua yang diadakan	unit	0	0		0										0			
				Jumlah kendaraan dinas roda empat yang dipelihara	unit	4	4		4										8			

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN AWAL (2018)	REALISASI KINERJA DAN PENDANAAN				TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN								KONDISI AKHIR		UNIT KERJA	LOKASI
							2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kinerja	Rp.		
							Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.				
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23
		4.03.4.03.01.02.04.	Pengadaan / Pemeliharaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah pengadaan peralatan kantor	unit	24	12	93.404.000,00	91	138.126.000,00									103	231.530.000,00		
				Jumlah peralatan kantor yang dipelihara	unit	0	61		40										101			
				Jumlah pengadaan perlengkapan kantor	unit	0	0		0										0			
				Jumlah perlengkapan kantor yang dipelihara	unit	0	0		0										0			
				Jumlah spanduk/umbul-umbul/bendera yang disediakan	unit		28		34										62			
		4.03.4.03.01.03.	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	Persentase aparatur yang mengikuti peningkatan kapasitas aparatur	%	100	100	71.268.000,00	0	0,00									100	71.268.000,00		
		4.03.4.03.01.03.01.	Pelaksanaan BinteK / Sosialisasi / Seminar	Jumlah ASN yang mengikuti binteK/sosialisasi / seminar	orang kali	35	24	71.268.000,00	0	0,00									24			
		4.03.4.03.01.04.	Program Peningkatan Sistem Perencanaan, Penganggaran, Pelaporan dan Pelayanan Infomasi Publik	Persentase pemenuhan dokumen perencanaan, penganggaran, pelaporan kinerja dan pelayanan publik	%	100	100	43.364.800,00	100	16.462.500,00									200	59.827.300,00		
		4.03.4.03.01.04.01.	Penyusunan Laporan Kinerja dan Keuangan	Jumlah laporan kinerja yang disusun	dokumen	1	6	14.075.000,00	6	8.342.500,00									12	22.417.500,00		
		4.03.4.03.01.04.02.	Penyusunan Dokumen Perencanaan dan Penganggaran	Jumlah Renstra, Renja, RKA dan DPA yang disusun	dokumen	3	4	14.289.800,00	3	8.120.000,00									7	22.409.800,00		
		4.03.4.03.01.04.03.	Peningkatan Pelayanan Informasi Publik	Jumlah dokumen SKM yang disusun	dokumen	1	1	15.000.000,00	1	0,00									2	15.000.000,00		
				Jumlah promosi pelayanan publik perangkat daerah	kali	0	1		0										1			
TUJUAN/SASARAN/PROGRAM KEGIATAN RENSTRA PERUBAHAN (DI ISI TARGET 2021-2024)												7.924.500.500,00		7.932.396.325,00		8.840.037.616,00		9.228.652.851,00		33.925.587.292,00		
Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara				Indeks Profesionalitas ASN		56	62,21		62,99		63,77		64,54		71		71		71			
	meningkatnya kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara			Indeks Sistem Merit		n/a	n/a		n/a		113		250		275		300		300			
		5.	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN																			
		5.03.	UNSUR KEPEGAWAIAN																			
		5.03.02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase pelayanan administrasi kepegawaian tepat waktu	%						100	1.632.161.226,00	100	1.617.697.785,00	100	2.174.780.342,00	100	2.270.385.452,00	100	7.695.024.805,00		
		5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Persentase pemenuhan kebutuhan aparatur sesuai formasi yang ditetapkan	%						100	1.071.246.269,00	100	889.926.027,00	100	1.193.525.765,00	100	1.250.441.820,00	100	4.405.139.881,00		
				Persentase data ASN yang akurat	%						100		100		100		100		100			
		5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen formasi yang disusun	dokumen						1	17.516.370,00	1	17.338.045,00		20.569.757,00		22.272.547,00	2	77.696.719,00		

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN AWAL (2018)	REALISASI KINERJA DAN PENDANAAN				TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN								KONDISI AKHIR		UNIT KERJA	LOKASI
							2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kinerja	Rp.		
							Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.				
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23
				Jumlah perpanjangan/pemberhentian tenaga honorer daerah	orang						56			64					120			
				*Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	dokumen										1		1		2			
		5.03.02.2.01.03	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah formasi yang terisi melalui Pengadaan PNS	formasi						76	802.737.149,00	250	629.215.232,00		822.750.917,00		852.860.953,00	326	3.107.564.251,00		
				Jumlah formasi yang terisi melalui Pengadaan PPPK	formasi						317		100						417			
				*Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	dokumen										1		1		2			
		5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah SK Pensiun yang diterbitkan	orang						180	17.893.250,00	190	3.942.750,00		24.819.561,00		30.612.343,00	370	77.267.904,00		
				*Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	dokumen										1		1		2			
		5.03.02.2.01.08	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah kasus hukum yang dilangari oleh LKBH KORPRI	kasus						0	14.625.000,00	0	14.835.000,00		75.073.763,00		73.011.740,00	0	177.545.503,00		
				Jumlah penerbitan Media KORPRI	eksemplar						200		200						400			
				Jumlah peserta Pembinaan Motivasi Kerja KORPRI	orang						0		0						0			
				Jumlah unit KORPRI yang dilakukan pembinaan KORPRI	unit KORPRI						0		0						0			
				*Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	lembaga										1		1		2			
		5.03.02.2.01.10	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah aplikasi yang dibangun/dikembangkan	aplikasi						1	155.843.000,00	1	160.848.500,00		175.083.782,00		191.687.133,00	2	683.462.415,00		
				*Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	dokumen										1		1		2			
		5.03.02.2.01.11	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah data kepegawaian yang diupdate	data						7000	62.631.500,00	7000	63.746.500,00		75.227.985,00		79.997.104,00	7000	281.603.089,00		
				*Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	dokumen										1		1		2			
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Persentase penyelesaian administrasi mutasi dan kepancakatan	%						100	403.686.819,00	100	377.659.780,00	100	505.902.425,00	100	518.618.522,00	100	1.805.867.546,00		
		5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah administrasi mutasi yang diselesaikan	orang						500	52.462.000,00	250	10.083.675,00		35.083.675,00		38.487.022,00	750	136.116.372,00		
				Jumlah pengangkatan dalam jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas dan fungsional yang diterbitkan	orang						200		200						400			
				*Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	dokumen										1		1		2			

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN AWAL (2018)	REALISASI KINERJA DAN PENDANAAN				TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN								KONDISI AKHIR		UNIT KERJA	LOKASI
							2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kinerja	Rp.		
							Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.				
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23
		5.03.02.2.02.02	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Keputusan Kenaikan Pangkat yang diterbitkan	orang						1550	59.068.919,00	1560	33.839.525,00		65.081.900,00		69.566.176,00	3110	460.642.501,00		
				Jumlah Kenaikan Gaji Berkala yang diterbitkan	orang						1950		1952						3902			
				*Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	dokumen										1		1		2			
		5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah JPT kosong yang terisi melalui Seleksi Terbuka JPT	jabatan						7	292.155.900,00	8	333.736.580,00	0	405.736.850,00	0	410.566.324,00	15	1.173.905.954,00		
				Jumlah pengangkatan dalam jabatan pimpinan tinggi, administrator, pengawas dan fungsional yang diterbitkan	orang						0		400		0		0		400			
				*Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	dokumen										1		1		2			
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi	%						100	23.866.200,00	100	216.041.140,00	100	272.259.065,00	100	288.308.299,00	100	800.474.704,00		
		5.03.02.2.03.02	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah ASN yang mengikuti Assessment/Uji Kompetensi	orang						0	14.127.500,00	50	190.033.940,00		225.500.940,00		245.275.987,00	50	674.938.367,00		
				Jumlah dokumen Talent Pool yang disusun	dokumen						1		1						2			
				Persentase ASN yang lulus Ujian Kenaikan Pangkat Pilihan/Ujian Dinas	%						0		0						0			
				*Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	dokumen										1		1		2			
		5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah Izin Belajar yang diterbitkan	orang						100	4.117.250,00	100	20.551.250,00		20.551.250,00		21.578.812,00	200	66.798.562,00		
				Jumlah ASN yang mengikuti tugas belajar	orang						10		10						20			
				Jumlah pemberian bantuan biaya pendidikan bagi Praja IPDN	orang						0		0						0			
				*Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	orang										100		100		200			
		5.03.02.2.03.12	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	Jumlah sosialisasi dan penyebaran informasi jabatan fungsional ASN yang dilaksanakan	kali						1	5.020.450,00	1	4.888.450,00		24.316.875,00		19.453.500,00	2	53.679.275,00		
				*Jumlah Dokumen Hasil Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	dokumen										1		1		2			
		5.03.02.2.03.13	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	Jumlah rapat koordinasi pembinaan jabatan fungsional ASN yang dilaksanakan	kali						1	601.000,00	1	567.500,00	0	1.890.000,00	0	2.000.000,00	2	5.058.500,00		
				*Jumlah ASN Fungsional yang Dibina	orang										25		25		50			
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin	%						100	133.361.938,00	100	134.070.838,00	100	203.093.087,00	100	213.016.811,00		683.542.674,00		
		5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah penilaian kinerja yang dilaksanakan	kali						1	3.773.338,00	1	4.513.338,00		40.605.587,00		44.429.811,00	2	93.322.074,00		

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN AWAL (2018)	REALISASI KINERJA DAN PENDANAAN				TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN								KONDISI AKHIR		UNIT KERJA	LOKASI
							2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kinerja	Rp.		
							Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.				
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23
				Jumlah laporan evaluasi kinerja ASN yang disusun	dokumen						1		1						2			
				*Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	dokumen										1		1		2			
		5.03.02.2.04.05	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	Jumlah penganugerahan Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya	orang						110	5.611.000,00	112	5.326.000,00		13.826.000,00		14.379.040,00	222	39.142.040,00		
				*Jumlah ASN yang Diberikan Tanda Jasa	orang										100		100		200			
		5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah e-LHKPN yang dilaporkan	dokumen						89	93.147.600,00	92	93.706.500,00		105.786.500,00		109.617.960,00	181	402.258.560,00		
				Persentase keputusan Izin Perceraian yang diselesaikan	%						0		100						100			
				*Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	orang										20		20		40			
		5.03.02.2.04.08	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Persentase kasus pelanggaran disiplin ASN yang diselesaikan	%						100	30.555.000,00	100	30.525.000,00	0	42.875.000,00	0	44.590.000,00	200	148.545.000,00		
				*Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	laporan										1		1		2			
		5.03.02.2.04.09	Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	Persentase keputusan Izin Perceraian yang diselesaikan	%						100	275.000,00	100	0,00	0	0,00	0	0,00	200	275.000,00		
				*Jumlah Dokumen Proses Izin Perceraian Pegawai yang Dilyani	dokumen										0		0		0			
		5.04.	UNSUR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																			
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang meningkatkan kompetensinya	%						4,15	1.862.639.040,00	4,50	889.460.880,00	4,60	1.920.796.836,00	4,70	2.005.236.626,00	4,70	6.678.133.382,00		
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis	%						0,00	8.430.000,00	0,00	0,00	100,00	278.558.740,00	100,00	292.486.677,00	100,00	579.475.417,00		
		5.04.02.2.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Teknis	orang						0	8.430.000,00	0	0,00	0	278.558.740,00	0	292.486.677,00	0	579.475.417,00		
				*Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	orang										60		60		120,00			
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional	%						100,00	1.854.209.040,00	100,00	889.460.880,00	100,00	1.642.238.096,00	100,00	1.712.749.949,00	100,00	6.098.657.965,00		

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN AWAL (2018)	REALISASI KINERJA DAN PENDANAAN				TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN								KONDISI AKHIR		UNIT KERJA	LOKASI
							2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kinerja	Rp.		
							Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.				
							-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21		
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23
		5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Fungsional	orang						0	1.854.209.040,00	0	889.460.880,00		1.642.238.096,00		1.712.749.949,00	0	6.098.657.965,00		
				Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN)	orang						3		6						9			
				Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator	orang						2		6						8			
				Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas	orang						0		0						0			
				Jumlah CPNS yang mengikuti Pelatihan Dasar/Prajabatan	orang						282		76						358			
				*Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	laporan									1		1			2			
		5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Persentase penunjang urusan pemerintahan daerah yang difasilitasi	%						100	4.429.700.234,00	100	5.425.237.660,00	100	4.744.460.438,00	100	4.953.030.773,00	100	19.552.429.105,00		
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase laporan perencanaan dan evaluasi kinerja yang tersusun tepat waktu	%						100	18.056.975,00	100	22.787.425,00	100	24.155.325,00	100	24.155.325,00	100	89.155.050,00		
		5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan Perangkat Daerah yang disusun	dokumen						3	1.977.735,00	3	3.183.985,00	0	3.189.385,00	0	3.189.385,00	6	11.540.490,00		
				*Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	dokumen									3		3			6			
		5.03.01.2.01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah dokumen RKA-SKPD yang disusun	dokumen						1	4.301.485,00	1	5.071.485,00	0	5.071.485,00	0	5.071.485,00	2	19.515.940,00		
				*Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	dokumen									1		1			2			
		5.03.01.2.01.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah dokumen Perubahan RKA-SKPD yang disusun	dokumen						2	2.766.191,00	1	4.038.490,00	0	4.038.490,00	0	4.038.490,00	3	14.881.661,00		
				*Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	dokumen									1		1			2			
		5.03.01.2.01.04	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah dokumen DPA-SKPD yang disusun	dokumen						1	2.201.188,00	1	2.218.490,00	0	2.218.490,00	0	2.218.490,00	2	8.856.658,00		
				*Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD	dokumen									1		1			2			
		5.03.01.2.01.05	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah dokumen Perubahan DPA-SKPD yang disusun	dokumen						2	381.391,00	1	545.990,00	0	1.908.490,00	0	1.908.490,00	3	4.744.361,00		

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN AWAL (2018)	REALISASI KINERJA DAN PENDANAAN				TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN								KONDISI AKHIR		UNIT KERJA	LOKASI
							2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kinerja	Rp.		
							Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.				
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23
				*Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA-SKPD	dokumen										1		1		2			
		5.03.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja Perangkat Daerah yang disusun	dokumen						5	6.428.985,00	5	7.728.985,00	0	7.728.985,00	0	7.728.985,00	10	29.615.940,00		
				*Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	dokumen										5		5		10			
		5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase penyusunan laporan keuangan yang baik dan tepat waktu	%						100	3.807.231.107,00	100	3.739.658.293,00	100	3.820.938.558,00	100	3.898.712.587,00	100	15.266.540.545,00		
		5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Pegawai ASN	orang						37	3.697.862.972,00	37	3.733.171.204,00	0	3.814.451.469,00	0	3.890.740.498,00	38	15.136.226.143,00		
				Jumlah pemenuhan kebutuhan jasa pendukung administrasi/teknis	orang/bulan						3		0		0		0		3			
				*Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	orang/bulan										38		38		76			
		5.03.01.2.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah alat tulis kantor yang disediakan	jenis						60	104.585.744,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	60	104.585.744,00		
		5.03.01.2.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan akhir tahun SKPD yang disusun	dokumen						1	2.551.995,00	1	2.951.495,00	0	2.951.495,00	0	3.218.995,00	2	11.673.980,00		
				*Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	laporan										1		1		2			
		5.03.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah laporan keuangan bulanan/triwulanan/semesteran SKPD yang disusun	dokumen						3	2.230.396,00	3	3.535.594,00	0	3.535.594,00	0	4.753.094,00	6	14.054.678,00		
				*Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	laporan										3		3		6			
		5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Rasio pegawai yang mengikuti bimtek dan jumlah ASN QPD	%						0	0,00	100	9.984.000,00	100	36.098.000,00	100	51.856.000,00	100	97.938.000,00		
		5.03.01.2.05.10	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah peserta sosialisasi ketentuan di bidang cukai	orang						0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00		
				Jumlah sosialisasi ketentuan bidang cukai yang dilaksanakan melalui media	media						0		0		0		0		0			
				Jumlah sosialisasi tatap muka ketentuan bidang cukai yang dilaksanakan	kali						0		0		0		0		0			
				*Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	orang										0		0		0			
		5.03.01.2.05.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah ASN yang mengikuti bimtek implementasi perundang-undangan	orang						0	0,00	2	9.984.000,00	0	36.098.000,00	0	51.856.000,00	2	97.938.000,00		
				*Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	orang										4		5		9			

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN AWAL (2018)	REALISASI KINERJA DAN PENDANAAN				TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN								KONDISI AKHIR		UNIT KERJA	LOKASI
							2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kinerja	Rp.		
							Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.				
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan administrasi umum Perangkat Daerah	%						100	218.577.852,00	100	336.828.688,00	100	389.484.007,00	100	419.758.950,00	100	1.364.649.497,00		
		5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah komponen instalasi listrik yang disediakan	jenis						9	5.002.411,00	9	5.811.373,00	0	5.002.411,00	0	6.544.202,00	18	22.360.397,00		
				*Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	paket										1		1		2			
		5.03.01.2.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah alat kebersihan yang disediakan	jenis						30	17.445.601,00	30	17.691.103,00	0	19.845.601,00	0	19.845.601,00	60	74.827.906,00		
				Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang disediakan	unit						42		60		0		0		102			
				*Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	paket										1		1		2			
		5.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah alat tulis kantor yang disediakan	jenis						0	0,00	60	109.428.772,00	0	107.823.905,00	0	107.823.905,00	60			
				*Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	paket										1		1		2			
		5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetakan yang disediakan	jenis						12	65.398.600,00	8	56.536.000,00	0	62.411.050,00	0	65.531.602,00	20	249.877.252,00		
				Jumlah penggandaan yang disediakan	lembar						28000		35000		0		0		63000			
				*Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	paket										2		2		4			
		5.03.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah bahan bacaan yang disediakan	eksemplar						1095	3.840.000,00	1095	3.840.000,00		4.200.000,00		4.200.000,00	2190	16.080.000,00		
				*Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	dokumen										1		1		2			
		5.03.01.2.06.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah pemenuhan kebutuhan makanan dan minuman tamu	orang kali						60	2.400.000,00	60	3.000.000,00		3.000.000,00		3.000.000,00	120	11.400.000,00		
				*Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu	laporan										1		1		2			
		5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah pemenuhan kebutuhan makanan dan minuman rapat	orang kali						300	124.491.240,00	424	140.521.440,00		187.201.040,00		212.813.640,00	724	665.027.360,00		
				Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi dalam daerah yang diikuti	orang kali						13		28						41			
				Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi luar daerah yang diikuti	orang kali						51		55						106			
				*Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	laporan										1		1		2			
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pengadaan Barang Milik Daerah	%						100	100.000.000,00	100	319.993.858,00	100	102.557.889,00	100	155.277.911,00	100	677.829.658,00		
		5.03.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah pengadaan peralatan dan mesin lainnya	unit						1	100.000.000,00	56	319.993.858,00		102.557.889,00		155.277.911,00	57	677.829.658,00		
				*Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	unit										25		30		55			

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN AWAL (2018)	REALISASI KINERJA DAN PENDANAAN				TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN								KONDISI AKHIR		UNIT KERJA	LOKASI
							2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kinerja	Rp.		
							Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.				
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	%						100	206.289.300,00	100	207.050.000,00	100	251.522.964,00	100	265.120.000,00	100	929.982.264,00		
		5.03.01.2.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat yang terkirim	surat						3200	60.000,00	3200	120.000,00	0	120.000,00	0	120.000,00	6400	420.000,00		
				<i>*Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat</i>	<i>laporan</i>									1		1			2			
		5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Cakupan pemenuhan kebutuhan listrik, air, dan komunikasi	bulan						12	82.959.300,00	12	83.430.000,00		101.402.964,00		110.000.000,00	24	377.792.264,00		
				Jumlah kebutuhan listrik, air dan komunikasi	unit						4		4						8			
				<i>*Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan</i>	<i>laporan</i>									1		1			2			
		5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Cakupan penyediaan jasa pelayanan umum kantor	bulan						12	123.270.000,00	12	123.500.000,00		150.000.000,00		155.000.000,00	24	551.770.000,00		
				Jumlah tenaga kebersihan	orang bulan						48											
				Jumlah tenaga penjaga kantor	orang bulan						24											
				Jumlah penyediaan jasa pelayanan umum kantor	jenis								2							2		
				<i>*Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan</i>	<i>laporan</i>									1		1			2			
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Barang Milik Daerah yang dipelihara	%						100	79.490.000,00	100	788.805.000,00	100	103.203.695,00	100	121.150.000,00	100	1.092.648.695,00		
		5.03.01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas/operasional yang dipelihara	unit						4	53.550.000,00	4	53.550.000,00	0	53.550.000,00	0	57.900.000,00	8	218.550.000,00		
				Jumlah kendaraan dinas/operasional yang mendapatkan perizinan kendaraan	unit						23		23		0		0		46			
				<i>*Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya</i>	<i>unit</i>									23		23			46			
		5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	jenis						27	11.900.000,00	30	13.250.000,00		13.550.000,00		18.250.000,00	57	56.950.000,00		
				<i>*Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara</i>	<i>unit</i>									25		25			50			
		5.03.01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor yang dipelihara	unit						1	14.040.000,00	1	722.005.000,00	0	36.103.695,00	0	45.000.000,00	2	817.148.695,00		
				Jumlah gedung kantor yang direhab	unit						0		0		0		0		0			
				<i>*Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi</i>	<i>unit</i>									1		1			2			

TUJUAN	SASARAN	KODE	PROGRAM /KEGIATAN/ SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TAHUN AWAL (2018)	REALISASI KINERJA DAN PENDANAAN				TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN								KONDISI AKHIR		UNIT KERJA	LOKASI
							2019		2020		2021		2022		2023		2024		Kinerja	Rp.		
							Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.	Kinerja	Rp.				
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23
		5.03.01.2.13	Penataan Organisasi	Persentase pelayanan publik yang dilaksanakan	%						100	55.000,00	100	130.396,00	100	16.500.000,00	100	17.000.000,00	100	33.685.396,00		
		5.03.01.2.13.02	Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana	Jumlah dokumen SKM yang disusun	dokumen						1	55.000,00	1	130.396,00		16.500.000,00		17.000.000,00	2	33.685.396,00		
				Jumlah promosi pelayanan publik Perangkat Daerah	kali						0		0						0			
				*Jumlah Laporan Hasil Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana	laporan										1		1		2			

Keterangan :
Indikator sub kegiatan bertanda (*) adalah indikator sub kegiatan berdasarkan Keputusan Mendagri Nomor 050/5889 Tahun 2021



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2023

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

Nama : **ARIEF LUKMAN HIDAYAT, SE. 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, 26 Oktober 2023

Pihak Pertama,

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

Pihak Kedua,
BUPATI SAMPANG

H. SLAMET JUNAIDI



ARIEF LUKMAN HIDAYAT, SE. MM.
Pembina Tingkat I
NIP. 19711129 199403 1 001


**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SAMPANG**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN	71
2.	Meningkatnya kualitas manajemen Aparatur Sipil Negara	Indeks Sistem Merit	275

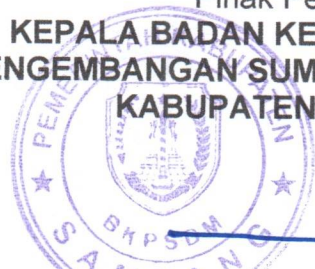
PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	4.719.851.006,00	APBD
2. Program Kepegawaian Daerah	1.092.302.130,00	APBD
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	800.283.205,00	APBD


Pihak Kedua,
BUPATI SAMPANG




H. SLAMET JUNAIDI

Sampang, 26 Oktober 2023
Pihak Pertama,
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SAMPANG**





ARIEF LUKMAN HIDAYAT, SE. MM.
Pembina Tingkat I
NIP. 197111291994031001

PENGUKURAN KINERJA TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SAMPANG

NO.	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	REALISASI TAHUN 2022	TAHUN 2023			KET
				TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	
	Tujuan :						
	Meningkatnya profesionalitas Aparatur Sipil Negara	Indeks Profesionalitas ASN		71	*) belum rilis dari BKN	-	
	Sasaran :						
	Meningkatnya kualitas manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	215	275	230,5	83,82%	

Sampang, 31 Desember 2023
 Kepala Badan Kepegawaian Dan
 Pengembangan Sumber Daya Manusia,



Ariel Lukman Hidayat, SE. MM.
 Pembina Tingkat I / (IV/b)
 NIP. 19711129 199403 1 001



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