



**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
BKPPD
KABUPATEN PASURUAN**



TAHUN 2021

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah Kehadirat Allah SWT, atas Karunia, Hidayah dan Inayah Nya semata, maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan sebagai wujud pertanggungjawaban Kinerja Badan tahun 2021 dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Sesuai dengan dinamika perkembangan yang terjadi, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) ini mengacu kepada Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah bahwa Perjanjian Kinerja merupakan deskripsi atas hasil kinerja dari seluruh kebijakan, program, kegiatan yang didasarkan pada visi, misi, tujuan dan sasaran sebagaimana telah ditetapkan termasuk didalamnya aspek keuangan.

Akhirnya pada semua pihak yang membantu dan bekerja sama hingga terselesaikannya penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) disampaikan terima kasih.

Demikian laporan ini kami susun untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 24 Januari 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASURUAN



Dra. NINUK IDA SURYANI, M. Si
Pembina Tk I
NIP. 19651205 198903 2 011

**IKHTISAR EKSEKUTIF
(EXECUTIVE SUMMARY)**

Akuntabilitas, sebagai salah satu pilar tata pemerintahan yang baik, merupakan pertanggungjawaban atas mandat yang melekat pada suatu lembaga. Dengan landasan pemikiran tersebut, maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2021 ini disusun. LKjIP ini menyajikan capaian indikator kinerja sasaran sebagai hasil pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan selama tahun 2021 yang merupakan pelaksanaan mandat yang diemban oleh Badan Kepegawaian Dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan lewat Perjanjian Kinerja dan juga sebagai pelaksanaan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang mengharuskan setiap instansi pemerintah menyusun laporan akuntabilitas. Selain itu LKjIP ini juga merupakan kebutuhan dalam melakukan analisis dan evaluasi kinerja dalam rangka peningkatan kinerja Pemerintah Kabupaten Pasuruan secara menyeluruh.

Berdasarkan pengukuran kinerja outcome, rata-rata capaian indikator kinerja Badan Kepegawaian Dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2021 sebesar 100%. Dari sebanyak 6 indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja tahun 2021 Badan Kepegawaian Dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan. Dengan rincian 6 indikator kinerja (100%) capaian kinerjanya sangat baik dan tidak terdapat indikator kinerja yang capaiannya baik, cukup dan kurang.

Berikut tabel rekapitulasi tingkat pencapaian Indikator Kinerja selama tahun 2021 :

Urutan	Rentang Capaian	Kategori Capaian	Jumlah IKU	Persentase
I	Capaian $\geq$ 100%	Sangat memuaskan	0	0%
II	$85\% \leq$ Capaian $<$ 100%	Sangat Baik	6	100%
III	$70\% \leq$ Capaian $<$ 85%	Baik	0	0%
IV	$55\% \leq$ Capaian $<$ 70%	Cukup	0	0%
V	Capaian $<$ 55%	Kurang	0	0%

Berdasarkan pengukuran kinerja keuangan, rata-rata capaian kinerja keuangan Badan Kepegawaian Dan Pendidikan Pelatihan Daerah tahun 2021 sebesar 87,56% dengan perincian anggaran program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota sebesar 88,52%, Program Kepegawaian Daerah sebesar 69,70% dan program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 98,36%.

Berikut tabel rekapitulasi tingkat pencapaian kinerja keuangan untuk Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2021 :

Urutan	Rentang Capaian Daya Serap Anggaran	Kategori Capaian	Jumlah Program	Persentase
I	Capaian $\geq$ 100%	Sangat memuaskan	0	0%
II	$85\% \leq$ Capaian $<$ 100%	Sangat Baik	2	66,5%
III	$70\% \leq$ Capaian $<$ 85%	Baik	0	0%
IV	$55\% \leq$ Capaian $<$ 70%	Cukup	1	33,5%
V	Capaian $<$ 55%	Kurang	0	0%

Namun demikian dengan keberhasilan capaian sasaran akan menjadi catatan bagi seluruh jajaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan untuk tetap mempertahankan dan berupaya meningkatkan pelaksanaan kerja di masa mendatang.

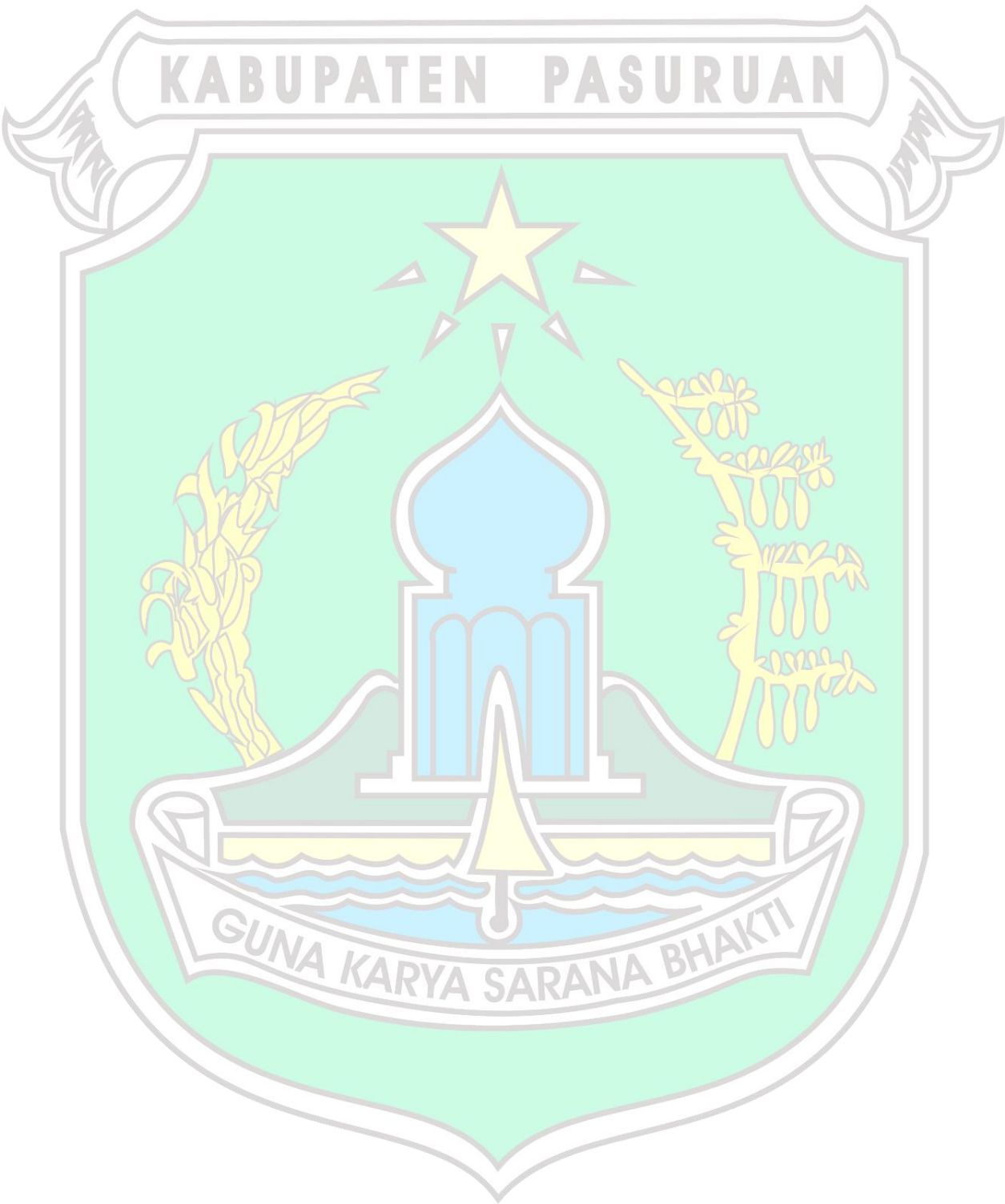
DAFTAR ISI

	Hal
PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I	PENDAHULUAN
1	Latar Belakang
2	Maksud dan Tujuan
3	Gambaran Umum SKPD
4	Landasan Hukum
5	Sistematika Penyusunan
BAB II	PERENCANAAN KINERJA
1	Rencana Strategis Tahun 2018-2023
2	Perjanjian Kinerja Tahun 2021
Bab III	AKUNTABILITAS KINERJA
1	Capaian Kinerja Tahun 2021
2	Realisasi Anggaran
BAB IV	PENUTUP
Lampiran I	RKT
Lampiran II	PKK
Lampiran III	PPS

DAFTAR TABEL

	Hal
2.1 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021	21
2.2 Program dan Anggaran BKPPD Tahun 2021	22
3.1 Skala Pengukuran Kinerja	24
3.2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil per Golongan tahun 2021	25
3.3 Jumlah PNS berdasarkan Jenis Kelamin tahun 2021	25
3.4 Data Pegawai Lulus Diklat dan sejenisnya tahun 2021	26
3.5 Data Perbandingan Pegawai Lulus Diklat dan sejenisnya tahun 2020 dan 2021	26
3.6 Perbandingan pegawai yang lulus diklat tahun 2020 dan tahun 2021	26
3.7 Perbandingan pegawai yang lulus diklat tahun 2021 dan target	27
3.8 Perbandingan pegawai yang lulus diklat tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023	28
3.9 Data perbandingan pelanggaran disiplin tahun 2020 dan 2021	29
3.10 Perbandingan pelanggaran disiplin tahun 2020 dan 2021	29
3.11 Perbandingan pelanggaran disiplin tahun 2021 dan target	30
3.12 Perbandingan pelanggaran disiplin tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023	30
3.13 Data penilaian kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2021	32
3.14 Data perbandingan penilaian kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2020 dan 2021	32
3.15 Perbandingan peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2020 dan tahun 2021	33
3.16 Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2021 dan target	33
3.17 Perbandingan peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023	34
3.18 Data kualifikasi pendidikan PNS tahun 2021	35
3.19 Data perbandingan kualifikasi ijazah S1/S2/S3 tahun 2020 dan 2021	35
3.20 Perbandingan ASN yang memiliki kualifikasi ijazah S1/S2/S3 tahun 2020 dan 2021	35
3.21 Perbandingan ASN yang memiliki kualifikasi ijazah S1/S2/S3 tahun 2021 dan target	36
3.22 Perbandingan ASN yang memiliki kualifikasi ijazah S1/S2/S3 tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023	37
3.23 Data ASN lulus ujian dinas tingkat 1, 2 dan PI tahun 2021	38
3.24 Data perbandingan ASN lulus ujian tingkat 1, 2 dan PI tahun 2020 dan 2021	38
3.25 Perbandingan ASN yang lulus ujian tingkat 1, 2 dan penyesuaian ijazah tahun 2020 dan 2021	39
3.26 Perbandingan ASN yang lulus ujian tingkat 1, 2 dan penyesuaian ijazah tahun 2021 dan target	39
3.27 Perbandingan ASN yang lulus ujian tingkat 1, 2 dan penyesuaian ijazah tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023	40
3.28 Kategori Penilaian SAKIP	41
3.29 Penilaian SAKIP Tahun 2021	41
3.30 Perbandingan Penilaian SAKIP Tahun 2020 dan 2021	42
3.31 Perbandingan Penilaian SAKIP Tahun 2021 dan target	42
3.32 Perbandingan Penilaian SAKIP Tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023	43

3.33	Tabel pencapaian IKU BKPPD tahun 2021	44
3.34	Anggaran BKPPD tahun 2021	45
3.35	Realisasi anggaran tahun 2021	45
3.36	Efisiensi penggunaan anggaran dalam pencapaian target kinerja sasaran	46



DAFTAR GAMBAR

	Hal
1.1 SDM Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021	13
1.2 Keadaan personil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Golongan tahun 2021	13
1.3 Keadaan eselon Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2021	14
3.1 Perbandingan pegawai yang lulus diklat tahun 2020 dan tahun 2021	27
3.2 Perbandingan pegawai yang lulus diklat tahun 2021 dan target	27
3.3 Perbandingan pegawai yang lulus diklat tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023	28
3.4 Perbandingan pelanggaran disiplin tahun 2020 dan 2021	29
3.5 Perbandingan pelanggaran disiplin tahun 2021 dan target	30
3.6 Perbandingan pelanggaran disiplin tahun 2021 dan target akhir renstra 2023	30
3.7 Perbandingan peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2020 dan 2021	33
3.8 Perbandingan peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2021 dan target	33
3.9 Perbandingan peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023	34
3.10 Perbandingan ASN yang memiliki kualifikasi ijasah S1/S2/S3 tahun 2020 dan 2021	36
3.11 Perbandingan ASN yang memiliki kualifikasi ijasah S1/S2/S3 tahun 2021 dan target	36
3.12 Perbandingan ASN yang memiliki kualifikasi ijasah S1/S2/S3 tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023	37
3.13 Perbandingan ASN yang lulus ujian tingkat 1, 2 dan penyesuaian ijasah tahun 2020 dan 2021	39
3.14 Perbandingan ASN yang lulus ujian tingkat 1, 2 dan penyesuaian ijasah tahun 2021 dan target	39
3.15 Perbandingan ASN yang lulus ujian tingkat 1, 2 dan penyesuaian ijasah tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023	40
3.16 Perbandingan Penilaian SAKIP Tahun 2020 dan 2021	42
3.17 Perbandingan Penilaian SAKIP Tahun 2021 dan target	42
3.18 Perbandingan Penilaian SAKIP Tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023	43

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perkembangan Demokratisasi saat ini menuntut adanya perubahan lingkungan strategis yang sangat dinamis dan mempengaruhi birokrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu perubahan lingkungan strategis dimaksud adalah penerapan paradigma Kepemerintahan yang baik (*Good Governance*) yang memberikan nuansa peran dan fungsi yang seimbang antara pemerintah, swasta dan masyarakat, dengan prinsip-prinsip yang mendasarinya antara lain: transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Apabila keseimbangan peran dari ketiga faktor tersebut dapat diterapkan, maka prinsip dasar dari *Good Governance* tersebut dapat dirasakan oleh pihak-pihak yang terkait. Hal ini juga memudahkan Institusi Pemerintah dalam melaksanakan pemerintahan dan mempertanggungjawabkan kinerjanya kepada masyarakat.

Penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan baik (*clean and good governance*) menuntut suatu sistem pertanggungjawaban (*accountability*) yang tepat, jelas, dan nyata dalam menjamin berlangsungnya tugas-tugas pemerintahan secara ekonomis, efisien, efektif, berkeadilan dan prima.

Sistem pertanggungjawaban tersebut dikenal sebagai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang dimulai dari penyusunan Rencana Strategi (Renstra) yang kemudian dijabarkan ke dalam Rencana Kinerja (Renja) dan dipertanggungjawabkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta dilakukan evaluasi atas laporan kinerja tersebut. Rangkaian dalam sistem ini diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam rangka pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan *legitimate* sehingga

penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdayaguna, berhasil guna, bersih, dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, sebagaimana diamanatkan dalam Tap MPR RI Nomor XI / MPR / 1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, maka diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang tata cara penyusunannya diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, sebagai perwujudan pertanggung jawaban keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2020 sebagai perwujudan akuntabilitas kinerja yang dicerminkan dari hasil pencapaian kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan disusun berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Tahun 2018-2023

2. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2020 adalah sebagai evaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bagi aparatur Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dalam jangka waktu satu tahun anggaran. Tujuan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini adalah untuk:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya;

3. Mempertanggungjawabkan kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun anggaran sebelumnya;
4. Untuk menghindari adanya penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan dan penggunaan dana yang telah ditetapkan;
5. Dijadikan dasar penyusunan program kerja pada tahun berikutnya.

3. Gambaran Umum SKPD

Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi)

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan berdasarkan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah, memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana berikut:

Tugas :

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan.

Fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan;
- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan;
- e. pelaksanaan administrasi badan di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh sekretariat yang dipimpin oleh satu orang sekretaris dan 4 orang Kepala Bidang dengan rincian tugas sebagai berikut :

A. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan penyusunan program dan pelaporan administrasi umum, kepegawaian dan keuangan yang berfungsi :

- a. pelaksanaan koordinasi dalam rangka penyusunan program dan pelaporan;
- b. pelaksanaan pembinaan organisasi dan tatalaksana;
- c. pelaksanaan dan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, dan keuangan;
- d. pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat kearsipan;
- e. pengelolaan aset dan barang milik daerah/negara;
- f. pengkoordinasian penyelenggaraan tugas masing-masing bidang; dan
- g. pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Dalam pelaksanaan Tugas pokok dan fungsi sekretariat dibantu oleh :

Sub. Penyusunan Program dan Pelaporan

Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pengumpulan data dan koordinasi penyusunan program;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan pengolahan data;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan perencanaan program;
- d. menyiapkan bahan laporan pelaksanaan program;
- e. menyiapkan bahan evaluasi dan monitoring pelaksanaan program;
- f. menyiapkan bahan penyusunan anggaran program; dan
- g. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

Sub. Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pelaksanaan pengelolaan keuangan;
- b. menyiapkan bahan pelaksanaan pengolahan gaji pegawai;
- c. menyiapkan bahan koordinasi penyelesaian rekomendasi hasil pengawasan;
- d. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi di bidang keuangan; dan
- e. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian;
- b. menyiapkan bahan pengelolaan tata naskah dinas dan tata kearsipan;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan urusan rumah tangga dinas;
- d. menyiapkan bahan pengelolaan perlengkapan dan aset dinas;
- e. menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian; dan
- f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

B. Bidang Pengadaan, Data dan Pemberhentian

Bidang Pengadaan, Data dan Pemberhentian mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan Pengadaan, Pengolahan Data dan Pengembangan Sistem Informasi serta Pemberhentian ASN yang mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan pengadaan, data dan informasi serta pemberhentian;
- b. penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan (bezzeting) untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. penyelenggaraan pengadaan ASN;
- d. penyiapan dan penyusunan pengelolaan dan pengembangan sistem informasi ASN serta program peremajaan, pemutakhiran, penyediaan dan pemberian data pegawai;
- e. penyusunan rencana operasional program dan kegiatan di bidang penyajian data, informasi dan dokumentasi/arsip pegawai;
- f. pengkoordinasian dan pelaksanaan pemrosesan pemberhentian pegawai;
- g. pemverifikasian dokumen pemberhentian pegawai;
- h. pengevaluasian dan pelaporan kegiatan pengadaan, data dan Pemberhentian serta pemberhentian pegawai;
- i. pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh kepala Badan.

Dalam pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pengadaan, Data dan Pemberhentian dibantu oleh :

Sub. Bidang Formasi dan Pengadaan

Sub Bidang Formasi dan Pengadaan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis formasi dan pengadaan ASN;
- b. menyiapkan bahan penetapan formasi sebagai bahan pertimbangan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai;
- c. menyiapkan bahan koordinasi penyusunan kebutuhan pegawai dan penetapan formasi pegawai/bezzeting.
- d. Menyiapkan bahan koordinasi dan pelaksanaan pengadaan ASN;
- e. menyiapkan bahan pemberkasan persyaratan penetapan Nomor Induk Pegawai;
- f. menyiapkan bahan penetapan keputusan pengangkatan calon pegawai ASN dan atau pegawai ASN;
- g. menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan pembekalan ASN
- h. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil analisis penetapan kebutuhan formasi dan pengadaan ASN;
- i. menyiapkan bahan fasilitasi perpanjangan, mutasi dan pemberhentian PTT SK bupati;
- j. melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub. Bidang Data dan Informasi

Sub Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis pengolahan data dan sistem informasi;
- b. menyiapkan bahan koordinasi, pengolahan data dan pengembangan sistem informasi manajemen pegawai ASN yang terintegrasi;
- c. menyiapkan bahan perekaman dan pengolahan data ASN;
- d. menyiapkan bahan dan pelaksanaan analisis data bahan kebijakan manajemen pegawai ASN ;
- e. menyiapkan bahan pengembangan dan pembangunan sistem informasi data ASN;
- f. menyiapkan bahan pembinaan dan pelaksanaan koordinasi pengelolaan data dan informasi ASN berbasis teknologi informasi;
- g. menyiapkan bahan pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta menyusun laporan dan hasil analisis pengolahan data dan sistem informasi; dan

- h. menyiapkan penyusunan Laporan Bulanan, Tribulanan, Semesteran dan Tahunan;
- i. melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub. Bidang Pemberhentian dan Kesejahteraan

Sub Bidang Data dan Informasi mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pelaksanaan dan penyelesaian administrasi pemberhentian sementara, pemberhentian/Pensiun Pegawai;
- b. menyiapkan bahan pengusulan Penetapan dan pemrosesan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian;
- c. menyiapkan bahan fasilitasi pengurusan Karpeg, Karis/Karsu, Taspen dan Bapertarum;
- d. menyiapkan bahan pelaksanaan dan penyelesaian administrasi cuti;
- e. menyiapkan bahan fasilitasi pengurusan Jaminan Hari Tua, Kesehatan, Kecelakaan Kerja dan Kematian;
- f. menyiapkan bahan evaluasi dan penyusunan laporan hasil kegiatan;

C. Bidang Mutasi, Kepangkatan dan Fasilitasi Profesi ASN

Bidang Mutasi, kepangkatan dan fasilitasi Profesi ASN mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan, mengkoordinasikan, memverifikasi, memproses serta mengevaluasi Mutasi, Kepangkatan dan Fasilitasi Profesi ASN yang mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan mutasi, kepangkatan dan Fasilitasi Profesi ASN;
- b. penyelenggaraan proses mutasi, kepangkatan dan Fasilitasi Profesi ASN;
- c. pengkoordinasian pelaksanaan mutasi, kepangkatan dan Fasilitasi Profesi ASN;
- d. pemverifikasian dokumen mutasi, kepangkatan;
- e. pengurusan, Pemverifikasian dan Pemrosesan Gaji Berkala dan Kenaikan Pangkat;
- f. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan mutasi, kepangkatan dan Fasilitasi Profesi ASN;
- g. pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Dalam pelaksanaan tugas Kepala Bidang Mutasi, kepangkatan dan fasilitasi Profesi ASN dibantu oleh :

Sub. Bidang Mutasi dan Pengembangan Karier

Sub Bidang Mutasi dan Pengembangan Karier mempunyai tugas:

- a. menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- b. menyiapkan bahan verifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- c. menyiapkan bahan pelaksanaan administrasi penempatan, promosi, mutasi dari dalam jabatan pegawai berdasarkan klarifikasi jabatan;
- d. menyiapkan bahan pelantikan dan pengukuhan jabatan;
- e. menyiapkan bahan fasilitasi administrasi pegawai yang dipekerjakan (DPK) dan pegawai yang diperbantukan (DPB);
- f. menyiapkan bahan penyusunan pedoman pola pengembangan karier;
- g. menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan kegiatan Ujian Dinas Tingkat I dan Tingkat II serta Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah;
- h. menyiapkan bahan pelaksanaan dan penyelesaian administrasi Penetapan Angka Kredit (PAK);
- i. menyiapkan bahan pelaksanaan dan penyelesaian administrasi pengangkatan dalam jabatan fungsional;
- j. menyiapkan bahan pelaksanaan administrasi pemberhentian dari dan dalam jabatan fungsional;
- k. menyiapkan bahan evaluasi dan penyusunan laporan hasil kegiatan;
- l. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub. Bidang Kepangkatan

Sub Bidang Kepangkatan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan pembuatan daftar penjaminan kenaikan pangkat;
- b. menyiapkan bahan verifikasi berkas usul kenaikan pangkat;
- c. menyiapkan bahan pengusulan berkas kenaikan pangkat;
- d. menyiapkan bahan verifikasi draft keputusan kenaikan pangkat;
- e. menyiapkan bahan pemrosesan kenaikan gaji berkala;
- f. menyiapkan bahan pemrosesan Peninjauan Masa Kerja (PMK);
- g. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan kepengkatan;
- h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub. Bidang Fasilitas Profesi ASN

Sub Bidang Fasilitas Profesi ASN mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan fasilitas kelembagaan profesi ASN (KORPRI dan Lembaga Profesi ASN lainnya);
- b. menyiapkan bahan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian dan kegiatan keorganisasian untuk mendukung tugas dan fungsi lembaga profesi ASN;
- c. menyiapkan bahan koordinasi tata hubungan kerja di setiap jenjang kepengurusan;
- d. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

D. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia

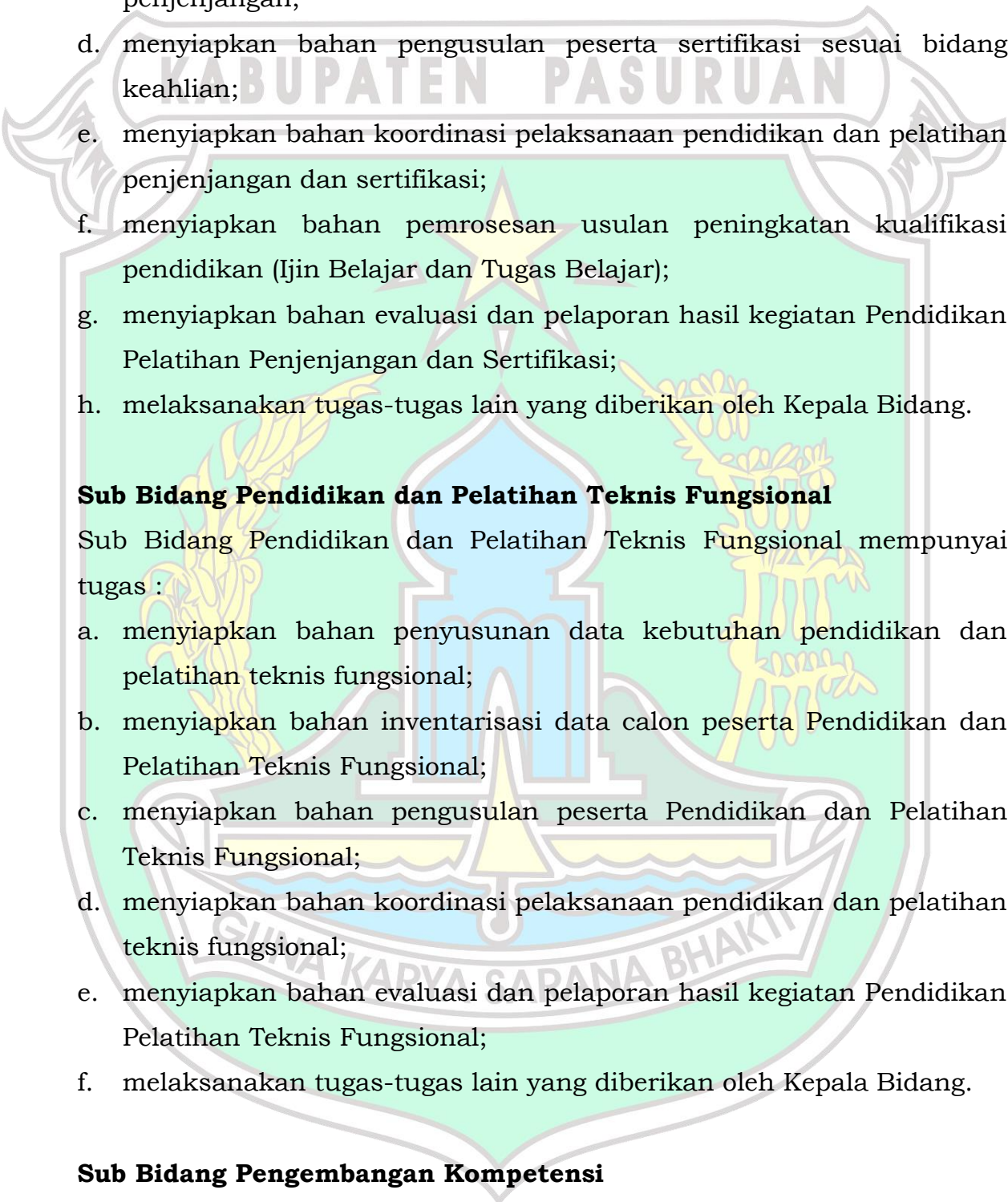
Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas menyusun standar kompetensi, menyelenggarakan pengembangan kompetensi, mengkoordinasikan pelaksanaan seleksi jabatan, merencanakan kebutuhan pendidikan dan pelatihan, memfasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta mengevaluasi hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi dan pendidikan pelatihan yang mempunyai fungsi:

- a. penyusunan kebijakan pengembangan kompetensi;
- b. penyusunan standar kompetensi;
- c. penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
- d. pengkoordinasian dan kerja sama pelaksanaan seleksi jabatan;
- e. perencanaan kebutuhan pendidikan pelatihan dan non pendidikan pelatihan;
- f. fasilitasi pelaksanaan pendidikan pelatihan dan non pendidikan pelatihan;
- g. pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi dan pendidikan pelatihan;
- h. pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Dalam Pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dibantu oleh :

Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Penjurangan dan Sertifikasi

Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Penjurangan dan Sertifikasi mempunyai tugas :

- 
- a. menyiapkan bahan penyusunan daftar kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan;
 - b. menyiapkan bahan inventarisasi data calon peserta Pendidikan dan Pelatihan Penjenjangan;
 - c. menyiapkan bahan pengusulan peserta Pendidikan dan Pelatihan penjenjangan;
 - d. menyiapkan bahan pengusulan peserta sertifikasi sesuai bidang keahlian;
 - e. menyiapkan bahan koordinasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan sertifikasi;
 - f. menyiapkan bahan pemrosesan usulan peningkatan kualifikasi pendidikan (Ijin Belajar dan Tugas Belajar);
 - g. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan Pendidikan Pelatihan Penjenjangan dan Sertifikasi;
 - h. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional

Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan penyusunan data kebutuhan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional;
- b. menyiapkan bahan inventarisasi data calon peserta Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional;
- c. menyiapkan bahan pengusulan peserta Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional;
- d. menyiapkan bahan koordinasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional;
- e. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan Pendidikan Pelatihan Teknis Fungsional;
- f. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub Bidang Pengembangan Kompetensi

Sub Bidang Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan penyusunan standar kompetensi;
- b. menyiapkan bahan desain pengembangan kompetensi ASN;
- c. menyiapkan bahan fasilitasi pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi;

- d. menyiapkan bahan identifikasi dan analisis kebutuhan kompetensi ASN;
- e. menyiapkan bahan koordinasi kerja sama pelaksanaan seleksi jabatan;
- f. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan pengembangan kompetensi;
- g. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

E. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Disiplin dan Penghargaan

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Disiplin dan Penghargaan mempunyai tugas menyusun kebijakan, merencanakan dan mengkoordinasikan kegiatan penilaian kinerja, melaksanakan pembinaan disiplin serta mengkoordinasikan usulan pemberian penghargaan yang mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan penilaian kinerja Aparatur, pembinaan disiplin dan penghargaan;
- b. perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja Apratur, pembinaan disiplin dan penghargaan;
- c. pengkoordinasian kegiatan Penilaian Kinerja Aparatur;
- d. Pengevaluasian hasil Penilaian Kinerja Aparatur;
- e. Pemverifikasian usulan pemberian penghargaan (Satya Lencana);
- f. Pengkoordinasian pemberian penghargaan (Satya Lencana);
- g. Pengevaluasian dan pelaporan Penilaian Kinerja Aparatur, Pembinaan Disiplin dan penghargaan
- h. pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Dalam Pelaksanaan tugas Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Disiplin dan Penghargaan dibantu oleh :

Sub Bidang Penilaian Kinerja Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi

Sub Bidang Penilaian Kinerja Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan fasilitasi penilaian dan evaluasi kinerja JPT dan Jabatan Administrasi;
- b. menyiapkan bahan pembuatan informasi terkait indikator penilaian kinerja JPT dan Jabatan Administrasi;

- c. menyiapkan bahan analisa hasil penilaian kinerja JPT dan Jabatan Administrasi;
- d. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja JPT dan Jabatan Administrasi;
- e. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub Bidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional

Sub Bidang Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan fasilitasi penilaian dan evaluasi kinerja Jabatan Fungsional;
- b. menyiapkan bahan pembuatan informasi terkait indikator penilaian Jabatan Fungsional;
- c. menyiapkan bahan analisa hasil penilaian kinerja Jabatan Fungsional;
- d. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja Jabatan Fungsional;
- e. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan

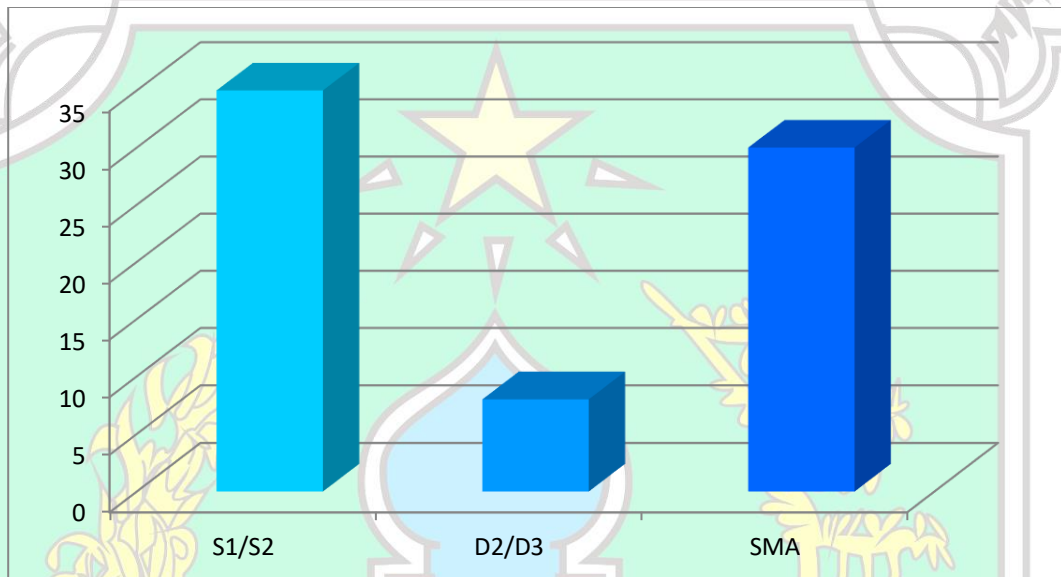
Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan mempunyai tugas :

- a. menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan pembinaan aparatur;
- b. menyiapkan bahan verifikasi tingkat kehadiran aparatur;
- c. menyiapkan bahan pengkajian dan penetapan hukuman disiplin aparatur;
- d. menyiapkan bahan penyelesaian administrasi Laporan Pajak Pribadi Pegawai (LP2P) dan laporan harta kekayaan ASN;
- e. menyiapkan bahan penyelesaian permohonan perkawinan kedua dan seterusnya dan atau Perceraian Pegawai ASN;
- f. menyiapkan bahan fasilitasi/pemberian bantuan dan perlindungan hukum bagi Pegawai ASN;
- g. menyiapkan bahan penyusunan dan pemrosesan usulan pemberian penghargaan;
- h. menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan;
- i. melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Personil Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah

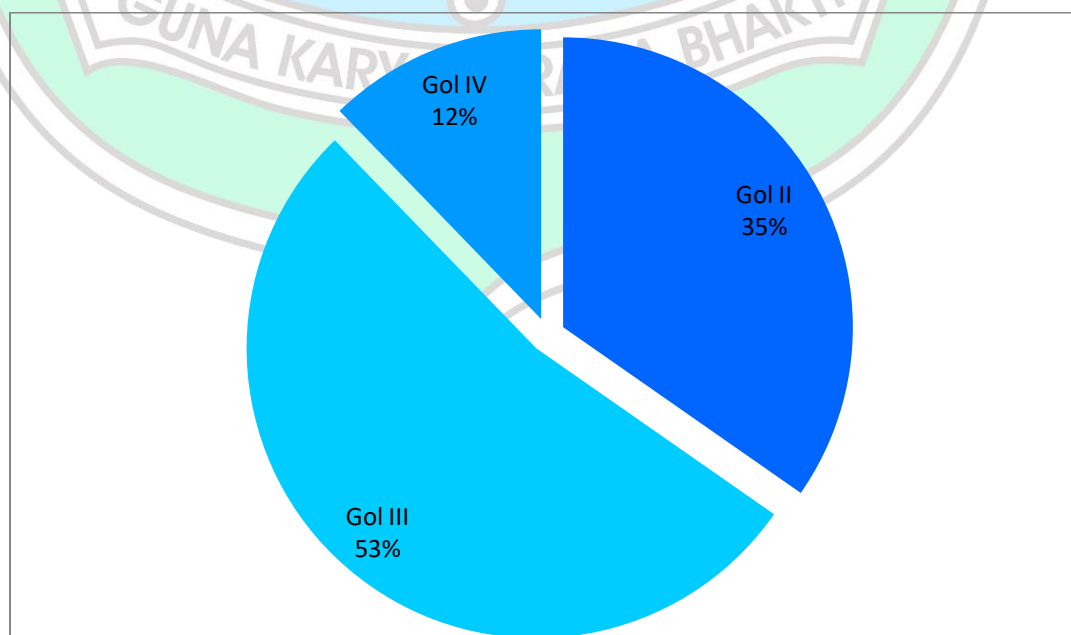
Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, didukung dengan jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 72 personil terdiri atas 49 PNS, 6 PTT dan 16 THL dengan tingkat pendidikan:

Gambar 1.1. SDM Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Tahun 2021



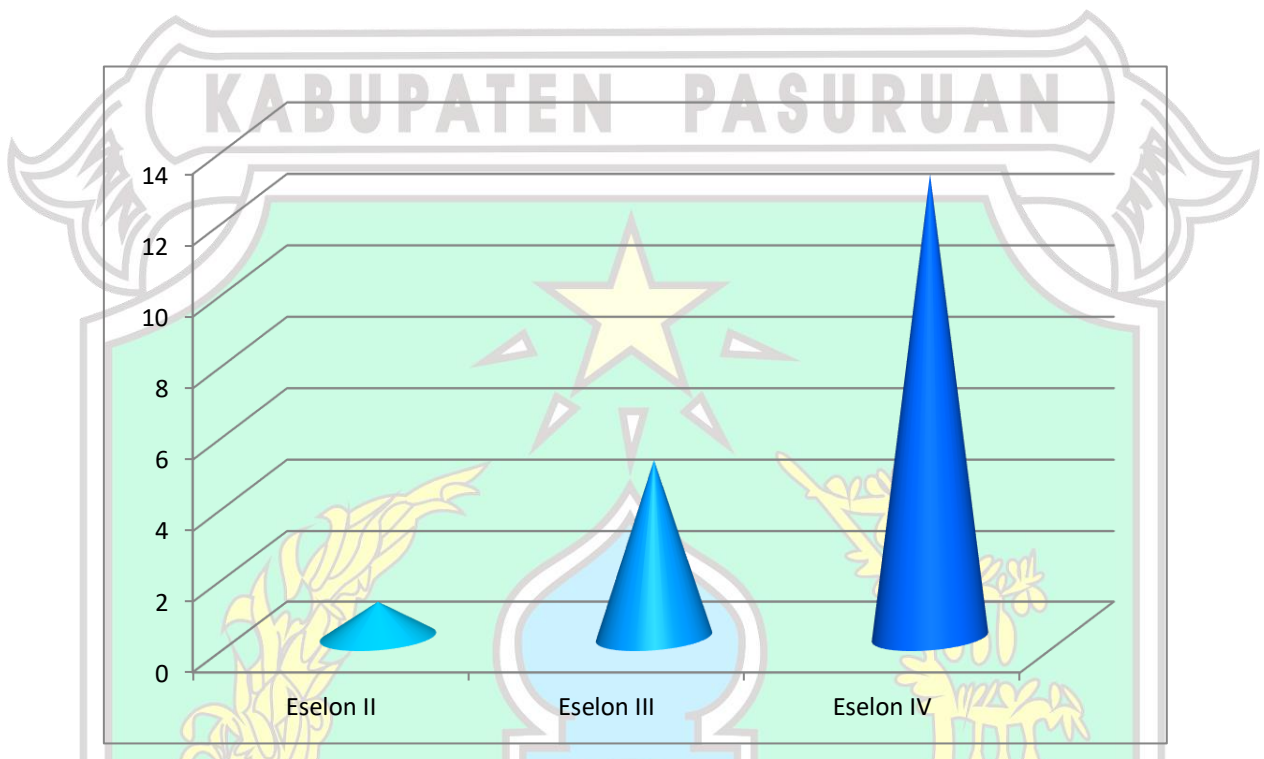
Sehingga dilihat dari tingkat pendidikan personil akan sangat signifikan dalam menunjang kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah. Adapun komposisi pegawai berdasarkan golongan digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.2. Keadaan Personil Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah berdasarkan Golongan Tahun 2021



Sesuai dengan struktur organisasi, jumlah eselon pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut :

Gambar 1.3. Keadaan Eselon Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Tahun 2021



4. Landasan Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Didasarkan atas perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan negara;
2. Undang-Undang Nomor 01 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah;
5. Peraturan pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana kerja Pemerintah;
6. Peraturan pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 39 tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi rencana pembangunan;

8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Interen Pemerintah;
10. Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
13. Permen PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah;
15. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 84 Tahun 2019 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan.

5. Sistematika Penyusunan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Maksud dan Tujuan
- C. Gambaran Umum SKPD
- D. Landasan Hukum
- E. Sistematika Penyusunan

BAB II Perencanaan Kinerja

- A. Rencana Strategis Tahun 2018-2023
 - A.1. Tujuan
 - A.2. Sasaran
 - A.3. Kebijakan

B. Perjanjian Kinerja

BAB III Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Tahun 2021

B. Realisasi Anggaran

BAB IV Penutup

A. Kesimpulan

B. Saran



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

1. Rencana Strategis Tahun 2018-2023

Tujuan

Tujuan organisasi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang mengandung makna :

1. Merupakan hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu sampai tahun akhir Renstra;
2. Menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin diciptakan sesuai tugas dan fungsi organisasi;
3. Meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah sasaran dan strategi organisasi berupa kebijakan, program operasional dan kegiatan pokok organisasi selama kurun waktu Renstra.

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah sesuai dengan kewenangan dan fungsinya berkewajiban memberikan dukungan dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan Pemerintah Kabupaten Pasuruan dengan memenuhi kebutuhan pegawai yang profesional, proporsional dan setara gender.

Berdasarkan arahan arti dan makna penetapan tujuan organisasi tersebut maka dalam kedudukannya sebagai Organisasi Perangkat Daerah dan mengadopsi dari RPJMD Kabupaten Pasuruan dalam hal ini tujuan yang terkait dengan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta berdasarkan misi Bupati ke empat yaitu “Memperkuat dan memperluas reformasi birokrasi yang mendukung tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik inovatif, bersih, efektif, akuntabel dan demokratis berbasis teknologi informasi”, maka ditetapkan tujuan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan yaitu **“Meningkatnya birokrasi yang kapabel”**

dengan indikator tujuan yaitu :

“Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara”

Sasaran

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi dalam rumusan yang lebih spesifik, terstruktur, terukur, dan dapat diaplikasikan secara nyata dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Sasaran merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari program induk yakni Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam proses perencanaan

strategis yang akan dicapai secara nyata melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan sehingga dapat memberi arah terhadap alokasi sumber daya yang telah dipercayakan kepada instansi yang bersangkutan.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam strategi organisasi. Oleh karenanya penetapan sasaran harus memenuhi kriteria *specific, measurable, aggressive but attainable, result oriented* dan *time bond*. Guna memenuhi kriteria tersebut maka penetapan sasaran harus disertai dengan penetapan indikator sasaran, yakni keterangan, gejala atau penanda yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan upaya pencapaian sasaran atau dengan kata lain disebut sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran.

Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah berkewajiban memberikan dukungan, motivasi yang kuat dan ikut bertanggung jawab atas tercapainya sasaran Pemerintah Kabupaten Pasuruan sesuai dengan fungsi/bidang kewenangannya.

Berdasarkan makna tersebut maka Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan periode 2019 – 2023 menetapkan 3 (tiga) sasaran dengan rincian sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara

Reformasi Birokrasi membawa berbagai dampak dalam proses penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Tuntutan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi harapan masyarakat sekaligus menumbuhkan sikap kritis terhadap kinerja birokrasi, melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan kompetensi ASN dan upaya lainnya dalam upaya peningkatan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara diharapkan akan mampu meningkatkan kualitas aparat birokrasi yang telah ada. Selain itu juga birokrasi tetap mengedepankan tatanan yang berspektif gender dalam arti tidak membedakan jenis kelamin aparaturnya. Sehingga dengan demikian, birokrasi dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Sebagai indikator keberhasilan pencapaian sasaran adalah :

1. Persentase Pegawai ASN yang Lulus Pendidikan dan Pelatihan

2. Meningkatnya Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja pegawai dijabarkan langsung dari misi organisasi. Penilaian kinerja dilakukan secara transparan dan obyektif. Penilaian kinerja menjadi bahan diagnosis dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Selanjutnya kinerja pegawai juga menjadi instrumen utama dalam pemberian *reward and punishment* termasuk untuk promosi dan rotasi pegawai. Dengan demikian, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah tersebut menunjang dan mendukung upaya pengembangan manajemen kepegawaian berbasis kinerja.

Dimana sasaran indikator dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada BKPPD Kabupaten Pasuruan adalah :

1. Persentase Pelanggaran Disiplin ASN;
2. Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP.

3. Meningkatnya Kualifikasi Aparatur Sipil Negara

Perkembangan karier Aparatur Sipil Negara sangat menentukan kinerja pegawai ASN yang bersangkutan oleh karena itu diperlukan kondisi suasana kerja yang representatif baik itu di dalam penilaian yang objektif dan transparan dalam penentuan karier Aparatur Sipil Negara dan di dalam proses penataan Aparatur Sipil Negara baik itu di dalam proses mutasi maupun promosi sehingga Aparatur Sipil Negara yang ada terdorong untuk dapat berprestasi seoptimal mungkin untuk bisa meningkatkan kariernya.

Sebagai indikator keberhasilan pencapaian sasaran ini adalah :

1. Persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3;
2. Persentase ASN yang Lulus Ujian Tingkat 1,2,3 dan penyesuaian ijazah.

4. Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka Reformasi Birokrasi. Melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dipacu terus meningkatkan kualitas kinerja sejak mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporannya. Dalam pelaksanaan di lapangan, SAKIP juga menguji akuntabilitas seluruh proses yang berlangsung melalui kegiatan evaluasi atas implementasinya sehingga teruji kebenarannya.

Sebagai indikator keberhasilan pencapaian sasaran ini adalah :

1. Penilaian SAKIP.

Kebijakan

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum. Jika hukum dapat memaksakan atau melarang suatu perilaku (misalnya suatu hukum yang mengharuskan pembayaran pajak penghasilan), kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan.

Dengan kata lain kebijakan adalah arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu perubahan.

Adapun kebijakan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan selama lima tahun kedepan adalah :

1. Diklat struktural bagi ASN difokuskan kepada pejabat struktural;
2. Diklat teknis fungsional diutamakan pada diklat teknis yang prioritas;
3. Diklat yang diluar pemda diutamakan yang mendukung tugas pokok dan fungsi;
4. Pemberian ijin belajar bagi semua ASN yang memenuhi syarat study;
5. Pemberian tugas belajar diutamakan yang mendukung tugas pokok dan fungsi dengan memperhatikan ketentuan yang diberlakukan;
6. Seleksi penerimaan CPNS dilakukan secara terbuka dan menggunakan sistem CAT;
7. Melakukan monitoring dan evaluasi kepegawaian meliputi disiplin pegawai kepada ASN diseluruh lingkup Pemda;
8. Memberikan teguran dan tindakan tegas kepada ASN yang melakukan pelanggaran;
9. Penilaian SKP diberikan oleh masing-masing OPD yang kemudian dikirim ke Kepegawaian;
10. Penghargaan sesuai dengan masa pengabdian tanpa melakukan pelanggaran;
11. Ketepatan waktu administrasi kepegawaian berdasarkan SOP;
12. Penggunaan Teknologi Informasi secara online untuk administrasi kepegawaian.

2. Perjanjian Kinerja Tahun 2021

Dokumen Perjanjian kinerja merupakan dokumen pernyataan / kesepakatan / perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan satu instansi. Dokumen ini memuat sasaran strategis, indikator kinerja utama beserta target kinerja dan anggaran. Dengan mengacu pada rencana strategis tahun 2018-2023 Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dan sumber daya, anggaran yang ada, Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan telah menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2021. Perjanjian Kinerja berisikan sasaran strategis, indikator kinerja dan target kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu satu tahun. Setiap sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja tersebut diukur tingkat keberhasilan/kegagalan setiap akhir periode. Berikut ini adalah Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2021.

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja BKPPD Tahun 2021

SASARAN		TARGET	REALISASI
URAIAN	INDIKATOR		
Meningkatnya kompetensi aparatur sipil negara	Persentase pegawai yang lulus diklat	63%	63,24%
Meningkatnya kinerja aparatur sipil negara	Persentase pelanggaran disiplin	0,17%	0,13%
	Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP	99%	99%
Meningkatnya kualifikasi aparatur sipil negara	Persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3	66%	69,73%
	Persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2,dan penyesuaian ijazah	74%	77,40%
Meningkatnya kualitas SAKIP PD	Penilaian SAKIP	A (80,70)	A (80,79)

Untuk mendukung ketercapaian sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja tahun 2021 tersebut, Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan mengalokasikan total anggaran setelah perubahan sebesar Rp. 13.860.583.161,- yang terbagi dalam 3 program yang dilaksanakan oleh 4 bidang dan 1 sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.2. Program dan Anggaran BKPPD Tahun 2021

No	Program	Anggaran (Rp)	Sumber
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	8.206.118.146	APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	2.405.218.015	APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	3.249.247.000	APBD
TOTAL		13.860.583.161	



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Sebagai salah satu pilar good governance, akuntabilitas menempati posisinya sebagai media penghubung kedua pilar lainnya yaitu transparansi dan partisipasi masyarakat. Sesuai fungsinya sebagai mediator inilah, akuntabilitas dapat diartikan bentuk tanggung jawab pemerintah daerah untuk menjelaskan kepada pemberi amanat mengenai hasil yang dicapai atas pelaksanaan tugas atau amanah yang diembannya. Simpangan yang terjadi antara realisasi dengan hasil yang diharapkan akan tercapai, menuntut penjelasan yang sistematis, logis dan transparan dalam kerangka anggaran berbasis kinerja. Simpangan inilah yang kemudian kita menyebutnya dengan istilah “kinerja” diperoleh dengan melalui tahapan-tahapan pengumpulan data kinerja, pengukuran data kinerja, dan terakhir analisa atas setiap pencapaian kinerja baik positif maupun negatif.

Political will jajaran birokrasi Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam mengelola data kinerja adalah gambaran yang tajam mengenai keinginan Pemerintah Kabupaten mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (good governance) melalui budaya berakuntabilitas dengan melakukan penilaian, analisa dan evaluasi atas setiap indikator kinerja yang telah ditetapkan pada awal tahun di setiap bidang penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten sebagai berikut:

1. Capaian Kinerja Tahun 2021

Indikator kinerja adalah media untuk menilai ukuran pencapaian suatu kinerja tertentu. Bagi *stake holder* hasil pengukuran dapat digunakan untuk memberikan penilaian atas keberhasilan pemerintah kabupaten menjalankan program-program pembangunan yang telah disepakati dalam Arah Kebijakan Umum Daerah. Sedangkan bagi Kepala Daerah, media ini adalah alat yang paling efektif dan cepat untuk menginformasikan setiap perubahan pelaksanaan maupun kendala yang mempengaruhi keberhasilan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Dengan tersedianya informasi yang cepat, bisa dipastikan bahwa langkah-langkah solutif dapat segera dilakukan sehingga menjamin bahwa program pembangunan berjalan sesuai dengan koridor yang telah disepakati dengan pihak legislatif.

Indikator kinerja *input* yang digunakan adalah dana dengan satuan rupiah, sedangkan indikator *output* yang digunakan bervariasi tergantung pada jenis sasaran yang ditetapkan, seperti orang, buku, desa, Kecamatan, kelompok, buah. Seperti juga pada indikator *output*, indikator kinerja *outcome* yang digunakan juga bervariasi tergantung pada sasaran yang ingin dicapai. Namun demikian, terdapat satu kesamaan dalam merumuskan indikator kinerja *outcome* maupun *output*, yaitu indikator tersebut menggambarkan sejauh mana Pemerintah Kabupaten Pasuruan melaksanakan fungsinya.

Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan yang diperoleh dengan memanfaatkan data kinerja. Pengukuran kinerja mencakup :

- kinerja kegiatan merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan;
- pencapaian sasaran instansi pemerintah merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana dituangkan dalam dokumen rencana kinerja. Yang dimaksud dengan indikator sasaran merupakan ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran untuk mewujudkan pada tahun yang bersangkutan. Strategi untuk mencapai sasaran dijabarkan ke dalam kebijakan dan program. Program adalah kumpulan dari kegiatan.

Hasil pengukuran kinerja dengan menggunakan skala pengukuran kinerja. Skala pengukuran kinerja dibuat dengan menggunakan skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

Tabel 3.1. Skala Pengukuran Kinerja

NOMOR	JUMLAH NILAI	KATEGORI
1.	85 s/d 100	Sangat berhasil
2.	70 s/d kurang dari 85	Berhasil
3.	55 s/d kurang dari 70	Cukup berhasil
4.	Kurang dari 55	Tidak berhasil

Sebagai sebuah media pengukuran, skala ini digunakan untuk mengklasifikasi hasil pengukuran indikator kinerja. Meskipun hasil klasifikasi tersebut pada akhirnya menggambarkan keberhasilan dan ketidak berhasilan pencapaian sasaran, namun pengukuran kinerja

tersebut tidak dimaksudkan untuk memberikan penghargaan maupun hukuman kepada pelaksana kegiatan, tapi sebagai informasi awal yang sangat menentukan bagi pengambil keputusan untuk membuat langkah-langkah yang solutif dan strategik guna meningkatkan kinerja organisasi.

Informasi awal tidak serta merta bisa menciptakan keputusan yang strategik. Masih diperlukan beberapa tahapan analisa dan evaluasi kinerja guna mengidentifikasi faktor-faktor penyebab keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja sehingga manajemen dapat menyimpulkan tentang adanya masalah kinerja guna mendukung pengambilan kebijakan untuk peningkatan kinerja melalui alokasi, distribusi dan regulasi.

Pelaksanaan program dan kegiatan urusan kepegawaian dan pendidikan pelatihan daerah dikelompokkan menjadi :

- 1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota;
- 2) Program Kepegawaian Daerah;
- 3) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Sebelum menjelaskan capaian kinerja tahun 2021 berikut adalah tabel jumlah Pegawai Negeri Sipil per Golongan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan per Desember tahun 2021.

Tabel 3.2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil per Golongan Tahun 2021

No	GOL	Jumlah	No	GOL	Jumlah
1.	I/a	0	9.	III/a	1578
2.	I/b	3	10.	III/b	1864
3.	I/c	10	11.	III/c	907
4.	I/d	79	12.	III/d	1244
5.	II/a	105	13.	IV/a	609
6.	II/b	224	14.	IV/b	1426
7.	II/c	624	15.	IV/c	77
8.	II/d	903	16.	IV/d	3
				Jumlah	9656

Sumber : Simpeg per Desember 2021

Tabel 3.3. Jumlah PNS berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2021

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	4189
2.	Perempuan	5467
	Jumlah	9656

Sumber : Simpeg per Desember 2021

Capaian kinerja dari indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2021 sebagai berikut :

Presentase Pegawai yang Lulus Diklat

Indikator tersebut digunakan untuk menghitung persentase pegawai yang lulus diklat dibanding dengan total seluruh pegawai.

$$\% \text{ Pegawai Yang Lulus Dikat} = \frac{\text{Jumlah Pegawai Lulus Diklat dan sejenisnya}}{\text{Jumlah Seluruh Pegawai Negeri Sipil}} \times 100\%$$

Untuk capaian kinerja pada tahun 2020 indikator ini mencapai 62,72 % atau jumlah pegawai yang lulus diklat sebanyak 5.870 orang dari jumlah seluruh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 9.359 orang sedangkan pada tahun 2021 capaian kinerja sebesar 63,24% atau sebanyak 6106 orang lulus diklat dari jumlah seluruh pegawai tahun 2021 sebanyak 9.656 orang sehingga mengalami kenaikan sebesar 0,51%

Tabel 3.4. Data Pegawai Lulus Diklat dan sejenisnya Tahun 2021

No	Uraian	Tahun 2021
1.	Latsar	582
2.	Diklat PIM II	2
3.	Diklat Fungsional	49
4.	Diklat Teknis	518
5.	Bimtek	2588
6.	Workshop	2321
7.	Seminar	46
Jumlah		6106

Sumber : Data Bidang Pengembangan SDM

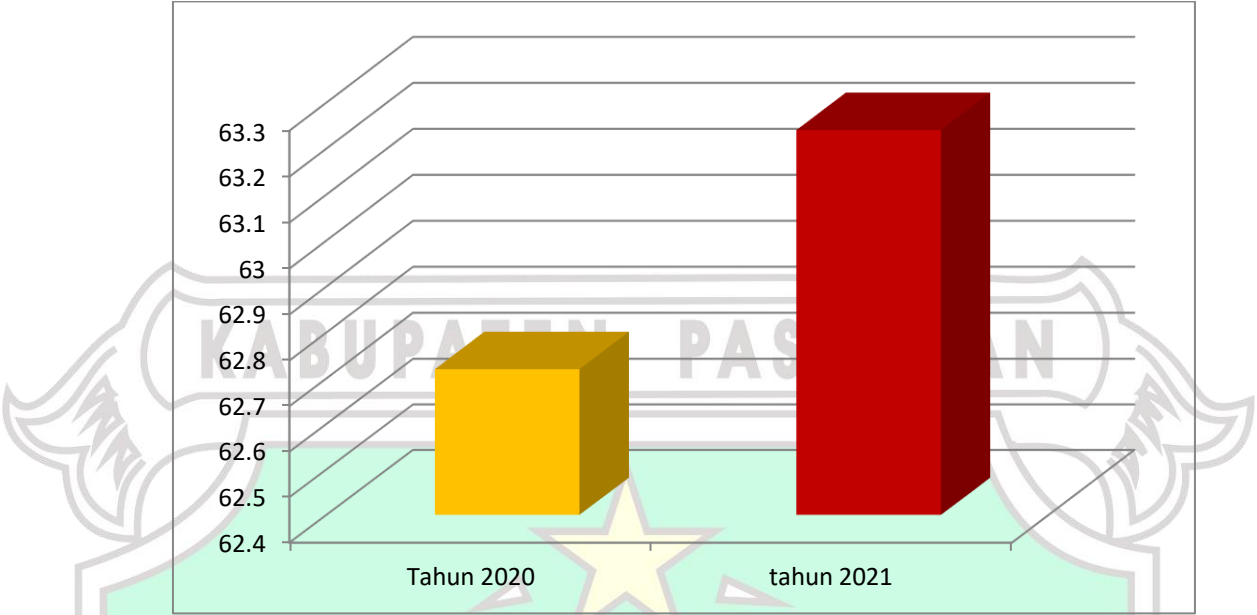
Tabel 3.5. Data Perbandingan Pegawai Lulus Diklat dan sejenisnya Tahun 2020 dan 2021

No	Uraian	Tahun 2020	Tahun 2021
1.	Pegawai Lulus Diklat dan sejenisnya	5870	6106
2.	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	9.359	9656

Tabel 3.6. Perbandingan Pegawai yang Lulus Diklat tahun 2020 dan 2021

No	Uraian	Realisasi		Perbandingan
		2020	2021	
1.	Presentase Pegawai yang Lulus Diklat	62,72%	63,24%	0,51%

Gambar 3.1. Perbandingan Pegawai yang Lulus Diklat tahun 2020 dan 2021

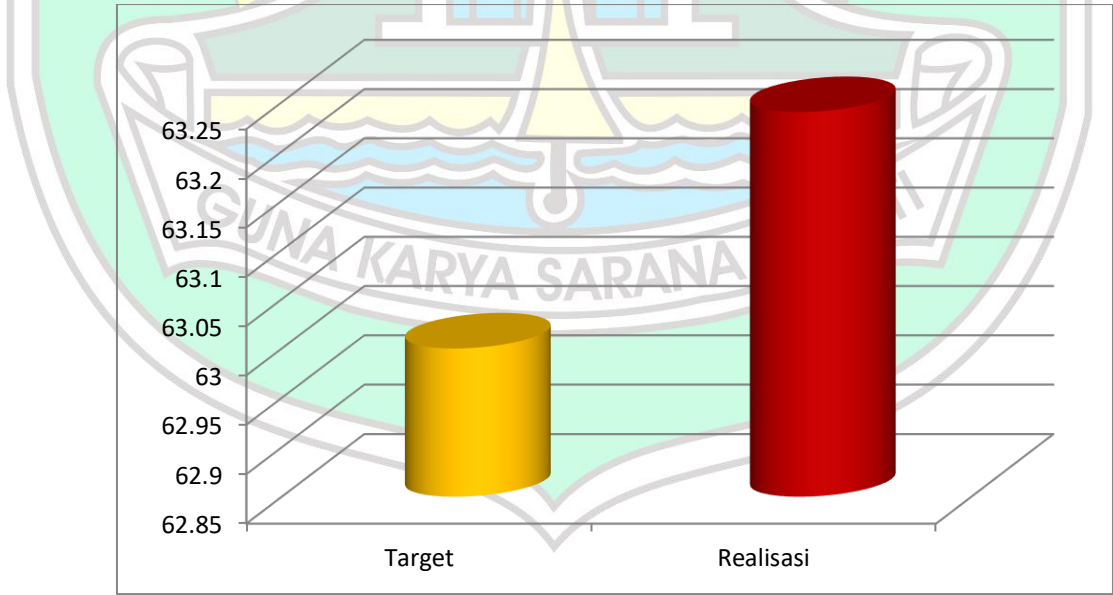


Apabila dibandingkan dengan target tahun 2021 sebesar 63% dengan realisasi sebesar 63,24% mengalami kenaikan sebesar 0,24%.

Tabel 3.7. Perbandingan Pegawai yang Lulus Diklat tahun 2021 dan target

No	Uraian	Tahun 2021		Perbandingan
		Target	Realisasi	
1.	Presentase Pegawai yang Lulus Diklat	63%	63,24%	0,24%

Gambar 3.2. Perbandingan Pegawai yang Lulus Diklat tahun 2021 dan target

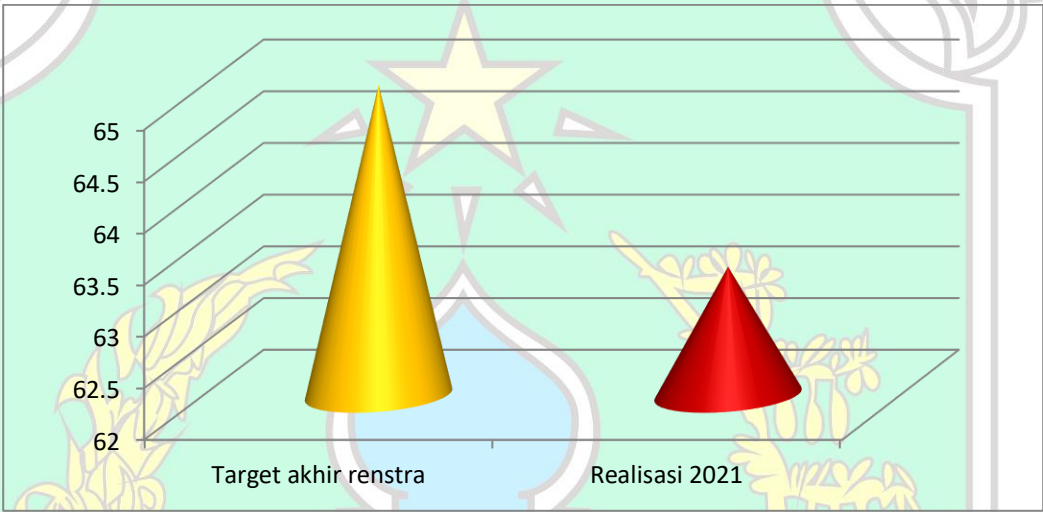


Apabila dibandingkan dengan target akhir renstra dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.8. Perbandingan Pegawai yang Lulus Diklat tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023

No	Uraian	Target akhir renstra 2023	Realisasi 2020	Pencapaian
1.	Presentase Pegawai yang Lulus Diklat	65%	63,24%	97,29%

Gambar 3.3. Perbandingan Pegawai yang Lulus Diklat tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023



Pelaksanaan diklat dan sejenisnya guna menaikkan capaian dari target 2021 dan realisasi tahun sebelumnya, hal ini diupayakan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah dengan cara pelaksanaan diklat dan sejenisnya mulai awal tahun. Akan tetapi pada pertengahan bulan Juni sampai akhir Desember 2021 terjadi wabah corona yang mengakibatkan tertundanya kegiatan diklat dan sejenisnya. Melihat kondisi seperti itu baik Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota melakukan koordinasi secara virtual untuk proses percepatan peningkatan kompetensi ditengah pandemi tersebut, yang akhirnya disepakati pelaksanaan kegiatan diklat dan sejenisnya dilakukan secara virtual/online sebagai wujud pelaksanaan diklat dan sejenisnya dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan yang sudah ditetapkan. Apabila dilihat realisasi tahun 2021 dengan target akhir renstra telah mencapai 97,29%, oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah terus memacu dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya terhadap Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan kompetensinya dengan mengikuti kegiatan diklat dan sejenisnya yang diselenggarakan oleh Instansi atau Perguruan Tinggi.

Presentase Pelanggaran Disiplin

Indikator ini digunakan untuk mengukur persentase pelanggaran disiplin oleh Aparatur Sipil Negara. Indikator bertujuan untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai sebagaimana yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 10 Tahun 2019 tentang Kode Etik Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan.

$$\% \text{ Pelanggaran Disiplin} = \frac{\text{Jumlah Kasus Pelanggaran Disiplin}}{\text{Jumlah Seluruh Pegawai Negeri Sipil}} \times 100\%$$

Pada tahun 2021 capaian kinerja sebesar 0,13% atau jumlah kasus pelanggaran disiplin sebanyak 13 orang dari jumlah seluruh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 9.656 orang turun 0,03% dari realisasi tahun 2020 sebesar 0,16% atau jumlah kasus pelanggaran 15 orang dari jumlah PNS sebanyak 9.359 orang.

Tabel 3.9. Data Perbandingan Pelanggaran Disiplin tahun 2020 dan 2021

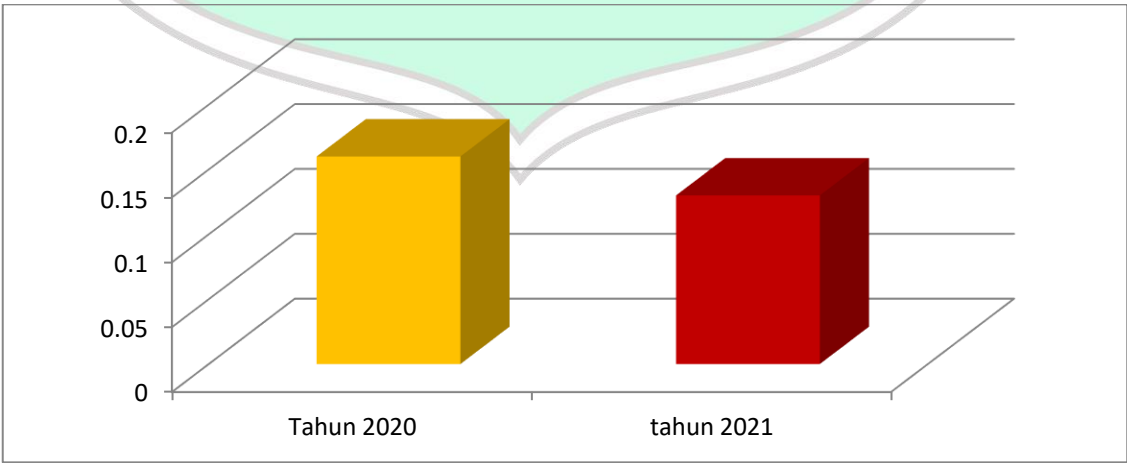
No	Uraian	Tahun 2020	Tahun 2021
1.	Pelanggaran disiplin	15	13
2.	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	9.359	9.656

Sumber : Data Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Disiplin dan Penghargaan tahun 2021

Tabel 3.10. Perbandingan Pelanggaran Disiplin tahun 2020 dan 2021

No	Uraian	Realisasi		Perbandingan
		2020	2021	
1.	Presentase Pelanggaran Disiplin	0,16%	0,13%	0,03%

Gambar 3.4. Perbandingan pelanggaran disiplin tahun 2020 dan 2021

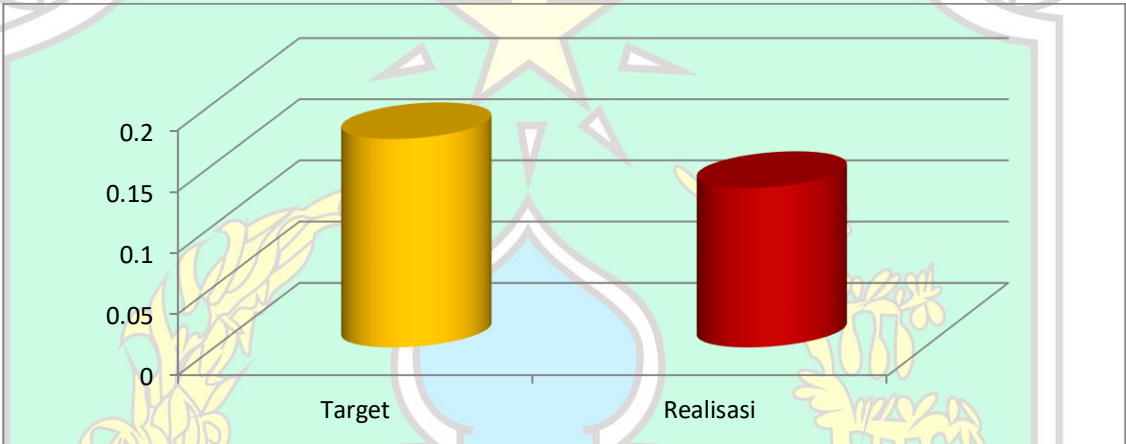


Apabila dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada tahun 2021 sebesar 0,17% dan realisasi tahun 2021 sebesar 0,13% mengalami penurunan sebesar 0,04% atau kasus-kasus pelanggaran disiplin turun dari target yang ditetapkan.

Tabel 3.11. Perbandingan Pelanggaran Disiplin tahun 2021 dan target

No	Uraian	target	2021	Perbandingan
1.	Presentase Pelanggaran Disiplin	0,17%	0,13%	0,04%

Gambar 3.5. Perbandingan pelanggaran disiplin tahun 2021 dan target

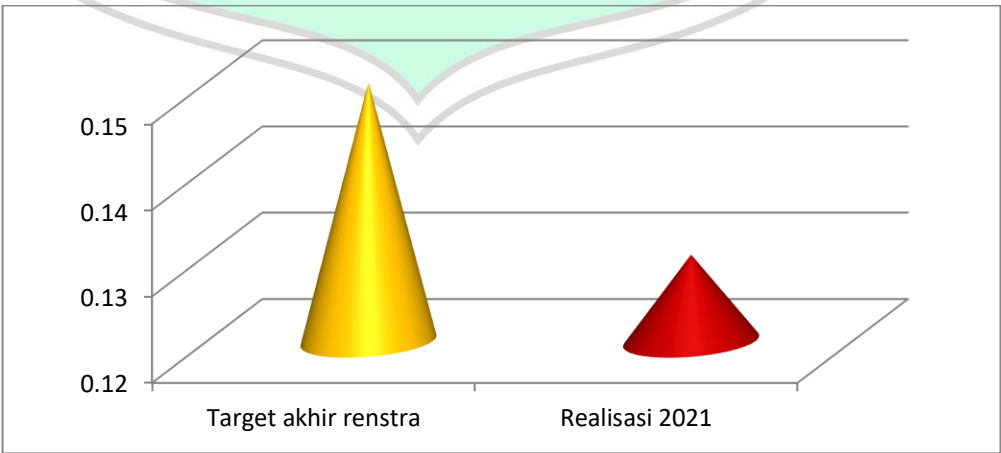


Apabila dibandingkan dengan target akhir renstra dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel 3.12. Perbandingan presentase Pelanggaran Disiplin tahun 2021 dan target akhir renstra 2023

No	Uraian	Target akhir renstra 2023	Tahun 2021	Pencapaian
1.	Presentase Pelanggaran Disiplin	0,15%	0,13%	93%

Gambar 3.6. Perbandingan presentase Pelanggaran Disiplin tahun 2021 dan target akhir renstra 2023



Melihat Realisasi tahun 2021 dibandingkan target, realisasi tahun sebelumnya dan hambatan luasnya wilayah binaan dan medan lokasi merupakan wujud upaya Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah dalam menegakkan disiplin aparatur melalui kegiatan antara lain :

- a. Dalam kondisi pandemi tetap melaksanakan pembinaan dengan cara memberikan edaran-edaran tentang aturan disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dengan mengedepankan protokol kesehatan;
- b. BKPPD merupakan bagian dari tim gugus COVID-19 melakukan money pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian tanpa melupakan protokol kesehatan;
- c. Melaksanakan penanganan masalah kepegawaian dengan melakukan sidak, kunjungan lapangan dan sidang penanganan pelanggaran disiplin untuk menentukan penjatuhan hukuman disiplin.

Sedangkan dilihat dengan target akhir renstra sebesar 0,15%, tahun 2021 telah mencapai 93%. Upaya yang harus tetap dijalankan oleh Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah untuk mempertahankan capaian bahkan menaikan capaian adalah dengan meningkatkan pembinaan-pembinaan melibatkan seluruh komponen seperti Pimpinan OPD, Inspektorat agar pemahaman pegawai tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 10 Tahun 2019 tentang Kode Etik Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan semakin meningkat.

Presentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP

Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi “Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan.

Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas :

- a. perencanaan kinerja;
- b. pelaksanaan;
- c. pemantauan kinerja;
- d. pembinaan kinerja;
- e. penilaian kinerja;
- f. tindak lanjut; dan
- g. Sistem Informasi Kinerja PNS.

Formula indkator Presentase Peningkatn Kinerja ASN dalam Penilaian SKP sebagai berikut :

$$\% \text{ Kinerja ASN dlm Penilaian SKP} = \frac{\text{Jumlah Pegawai dengan SKP Baik}}{\text{Jumlah Seluruh Pegawai Negeri Sipil}} \times 100\%$$

Pada tahun 2021 capaian indikator kinerja Presentase Peningkatan Kinerja ASN dalam Penilaian SKP sebesar 99% atau jumlah Pegawai Negeri Sipil nilai SKP nya baik sebanyak 9.643 orang dari jumlah seluruh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 9.656 orang.

Tabel 3.13. Data Penilaian Kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2021

No	Penilaian SKP	Tahun 2021
1.	SKP Sangat Kurang	0
2.	SKP Kurang	13
3.	SKP Cukup	0
4.	SKP Baik	9643
	Jumlah	9656

Sumber : Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Disiplin dan Penghargaan tahun 2021

Tabel 3.14. Data perbandingan penilaian Kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2020 dan 2021

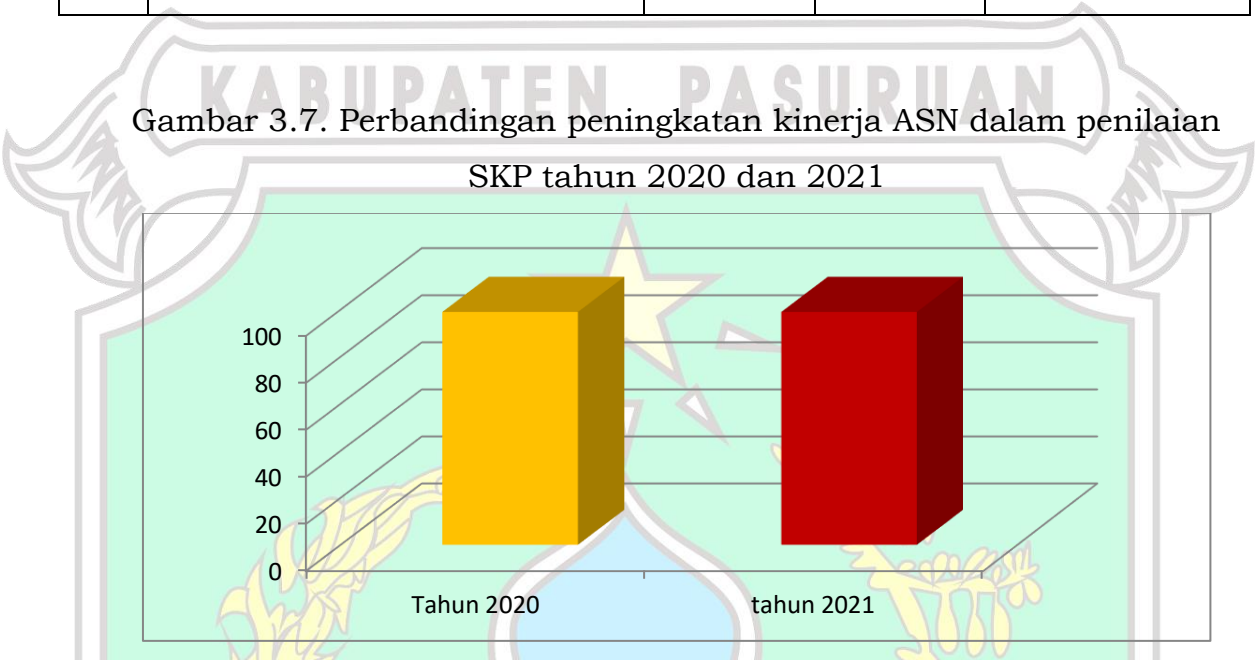
No	Penilaian SKP	Tahun 2020	Tahun 2021
1.	SKP Baik	9.336	9.643
2.	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	9.359	9.656

Dari data perbandingan penilaian Kinerja ASN dalam penilaian SKP capaian kinerja tahun 2021 sebesar 99% atau jumlah penilaian SKP baik sebanyak 9.643 orang dari jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 9.656 orang sama dengan capaian kinerja tahun 2020 sebesar 99% atau jumlah penilaian SKP baik 9.336 orang dai jumlah Pengawai Negeri Sipil sebanyak 9.359 orang.

Tabel 3.15. Perbandingan peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2020 dan 2021

No	Uraian	Realisasi		Perbandingan
		2020	2021	
1.	Presentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP	99%	99%	-

Gambar 3.7. Perbandingan peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2020 dan 2021

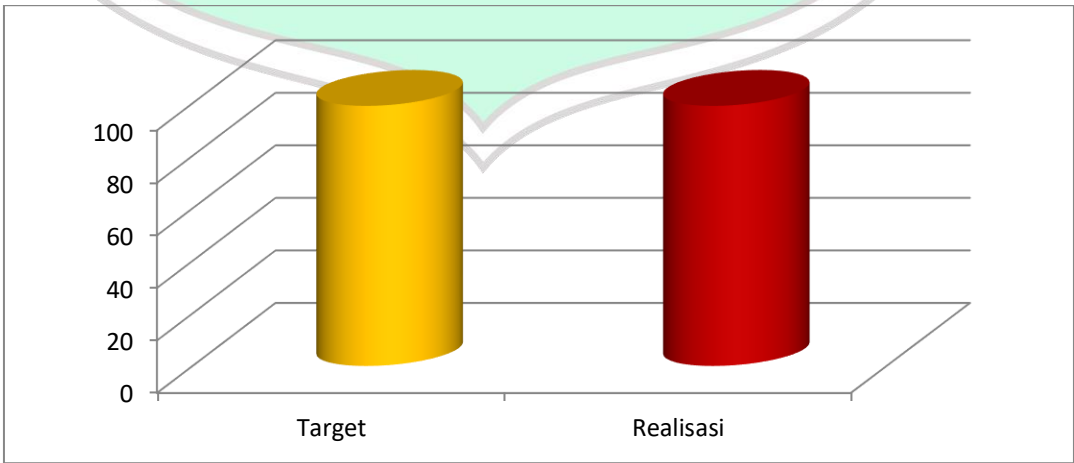


Sedangkan apabila dibandingkan dengan target yang ditetapkan sebesar 99%, capaian kinerja pada peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2020 sama yaitu sebesar 99%.

Tabel 3.16. Perbandingan peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2020 dan target

No	Uraian	Target	Tahun 2021	Perbandingan
1.	Presentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP	99%	99%	-

Gambar 3.8. Perbandingan peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2021 dan target



Sedangkan bila dibandingkan dengan target akhir renstra adalah

Tabel 3.17. Perbandingan peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023

No	Uraian	Target akhir renstra 2023	Realisasi 2021	Pencapaian
1.	Presentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP	99%	99%	100%

Gambar 3.9. Perbandingan peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023



Dari capaian kinerja tahun 2021 dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2020, target dan target akhir tahun renstra dapat disimpulkan bahwa Penilaian SKP pada diri Pegawai Negeri Sipil adalah bagaian yang tidak terpisahkan dari peningkatan karier seorang pegawai karena hal ini mempengaruhi salah satu bagian dari karier itu yaitu kenaikan pangkat. Hambatan dalam pencapaian indikator kinerja ini adalah mempertahankan penilaian kinerja dan mencegah terjadinya pelanggaran disiplin, sebagai tindaklanjut adalah upaya Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam membina Aparatur karena penilaian kinerja merupakan bagian dari Reformasi Birokrasi.

Presentase ASN yang memiliki Kualifikasi ijazah S1/S2/S3

Kualifikasi pendidikan adalah salah satu syarat utama dalam peningkatan karier seorang Pegawai Negeri Sipil dan merupakan bagian tak terpisahkan dari indikator penyusun Indeks Profesionalitas ASN. Dalam renstra Indikator presentase ASN yang memiliki kualifikasi ijasah S1/S2/S3

digunakan untuk mengetahui berapa banyak Pegawai Negeri Sipil memiliki kualifikasi pendidikan mulai dari Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, hal ini dimaksud agar semua Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan harus meningkatkan kompetensinya baik itu kompetensi ketrampilan maupun kompetensi ilmu pengetahuan. Dengan meningkatnya kualifikasi pendidikan diharapkan seluruh Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan dapat meningkatkan kecakapan dalam pelayanan masyarakat.

$$\% \text{ ASN Kualifikasi Ijasah S1/S2/S3} = \frac{\text{Jumlah ASN Kualifikasi S1/S2/S3}}{\text{Jumlah PNS Gol 1.a s.d 3.d}} \times 100\%$$

Pada tahun 2021 realisasi persentase jumlah pegawai yang memiliki ijazah S1/S2/S3 sebesar 69,73% atau jumlah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi ijazah S1/S2/S3 sebanyak 6.733 orang dari jumlah seluruh Pegawai Negeri Sipil 9.656 orang meningkat sebesar 1,99% dari realisasi tahun 2020 sebesar 67,79% atau jumlah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kualifikasi ijazah S1/S2/S3 sebanyak 6.340 orang dari jumlah seluruh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 9.359 orang.

Tabel 3.18. Data Kualifikasi Pendidikan PNS tahun 2021

No	Ijazah	Jumlah
1.	SD/Paket A	53
2.	SMP/MTs/Paket B	140
3.	SMA/SMK/MA/Paket C	1425
4.	D1	22
5.	D2	238
6.	D3	1045
7.	S1	6136
8.	S2	594
9.	S3	3
	Jumlah	9656

Sumber : Bidang Pengadaan, Data dan Pemberhentian

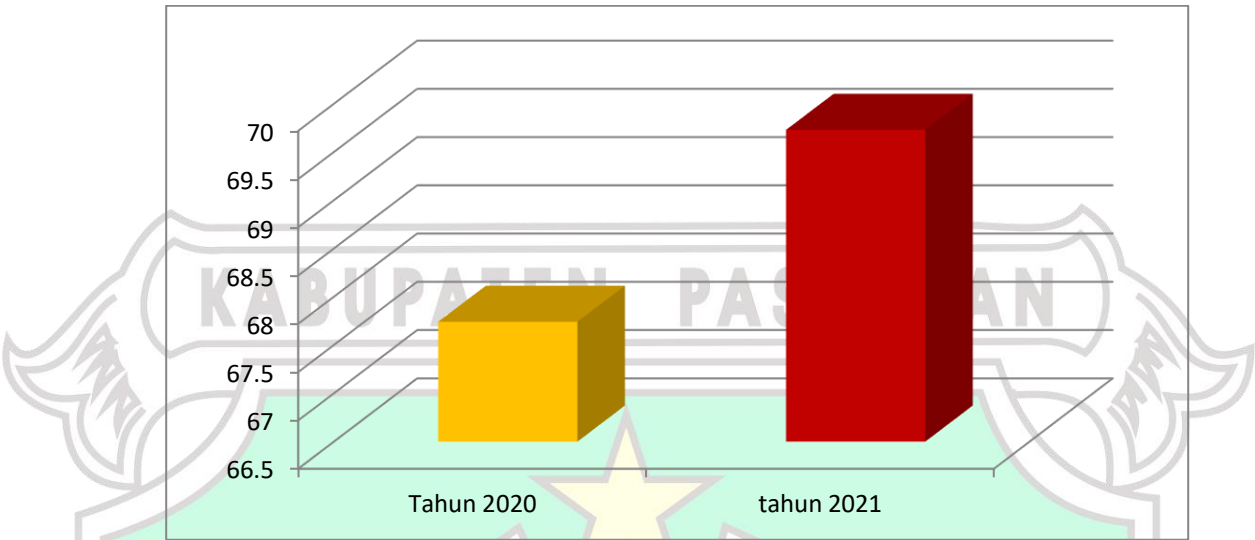
Tabel 3.19. Data Perbandingan Kualifikasi Ijazah S1/S2/S3 tahun 2020 dan 2021

No	Kulifikasi Ijazah	Tahun 2020	Tahun 2021
1.	S1/S2/S3	6.340	6.733
2.	Jumlah Pegawai Negeri Sipil	9.359	9.656

Tabel 3.20. Perbandingan ASN yang memiliki Kualifikasi ijazah S1/S2/S3 tahun 2020 dan 2021

No	Uraian	Realisasi		Perbandingan
		2020	2021	
1.	Presentase ASN yang memiliki Kualifikasi ijazah S1/S2/S3	67,74%	69,73%	2,85%

Gambar 3.10. Perbandingan ASN yang memiliki Kualifikasi ijazah S1/S2/S3 tahun 2020 dan 2021

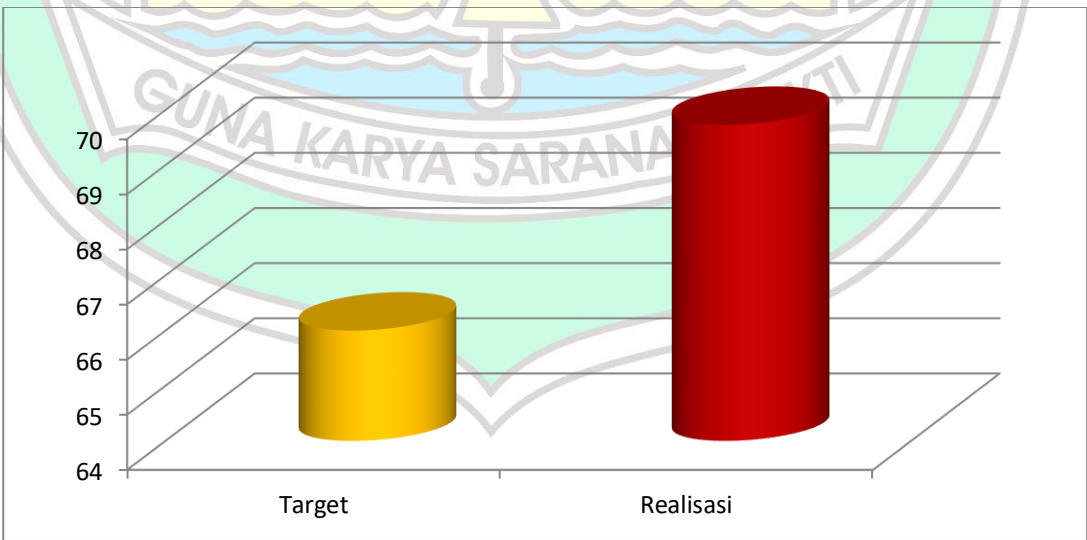


Sedangkan apabila dibandingkan dengan target tahun 2021 yang ditetapkan sebesar 66% meningkat sebesar 3,73% dari realisasi tahun 2021 sebesar 69,73%.

Tabel 3.21. Perbandingan ASN yang memiliki Kualifikasi ijazah S1/S2/S3 tahun 2021 dan tahun target

No	Uraian	Target	Tahun 2021	Perbandingan
1.	Presentase ASN yang memiliki Kualifikasi ijazah S1/S2/S3	66%	69,73%	3,73%

Gambar 3.11. Perbandingan ASN yang memiliki Kualifikasi ijazah S1/S2/S3 tahun 2021 dan target

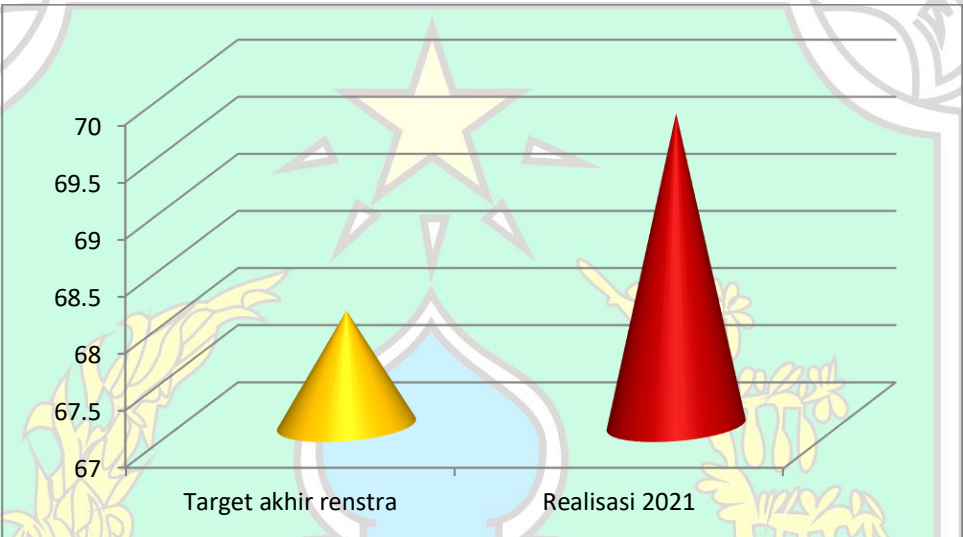


Realisasi tahun 2021 bila dibandingkan dengan target akhir renstra sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 3.22. Perbandingan ASN yang memiliki Kualifikasi ijazah S1/S2/S3 tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023

No	Uraian	Target akhir renstra 2023	Realisasi 2021	Pencapaian
1.	Presentase ASN yang memiliki Kualifikasi ijazah S1/S2/S3	68%	69,73%	100%

Gambar 3.12. Perbandingan ASN yang memiliki Kualifikasi ijazah S1/S2/S3 tahun 2021 dengan target akhir renstra 2023



Pada tahun 2021 dimana adanya wabah corona yang mengakibatkan banyaknya kegiatan yang ditunda juga difocusing anggaran sebanyak dua kali guna mengatasi wabah tersebut. Salah satu anggaran yang difocusing adalah kegiatan Pemberian Bantuan Ijin Belajar, Tugas Belajar dan Ikatan Dinas dimana maksud anggaran kegiatan tersebut adalah memberi bantuan biaya kuliah pada Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi persyaratan berdasarkan kemampuan Pemerintah Daerah. Tujuan pemberian bantuan ini upaya memberi motivasi agar pegawai memiliki semangat untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi. Walaupun tidak adanya anggaran bantuan tersebut bukan berarti ditundanya seseorang pegawai untuk melanjutkan studinya dan juga bukan berarti terhentinya atau tertundanya pemberian ijin belajar kepada pegawai yang melanjutkan studinya. Pemberian ijin belajar tetap berjalan dan pegawai tetap diberi kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya lebih tinggi. Apabila dilihat dengan target akhir renstra pencapaian dengan realisasi tahun 2021 sebesar 100%, hal ini menunjukkan pencapaian ASN yang memiliki kualifikasi ijazah S1/S2/S3 100%, meskipun demikian bila dilihat dari jumlah kualifikasi pendidikan

masih ada yang belum memiliki S1/S2/S3 oleh karena itu pada penyusunan renstra baru target akan ditingkatkan.

Presentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2 dan penyesuaian ijazah

Ujian dinas tingkat I dan II adalah suatu rangkaian kegiatan ujian kenaikan pangkat reguler yang diperuntukan bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II.d dan Penata Tingkat I golongan ruang III.d untuk dapat dinaikkan pangkatnya, disamping memenuhi persyaratan lain yang telah ditetapkan sedangkan ujian kenaikan pangkat penyesuaian ijazah adalah ujian kenaikan pangkat pilihan yang diperuntukan Pegawai Negeri Sipil dengan pangkat telah memenuhi syarat administrasi dan memiliki ijazah lebih tinggi dari pangkat sebelumnya.

$$\% \text{ ASN Lulus Ujian Dinas 1,2 dan PI} = \frac{\text{Jumlah Pegawai Lulus Ujian Dinas 1,2 dan PI}}{\text{Jumlah PNS Gol 2.c s.d 3.d}} \times 100\%$$

Tahun 2021 realisasi persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1, 2 dan penyesuaian ijazah sebesar 77,40% atau jumlah total Pegawai Negeri Sipil sampai tahun 2021 sebanyak 5.511 orang dari jumlah Pegawai Negeri Sipil Golongan II.c sampai Golongan III.d sebanyak 7.120 orang meningkat sebesar 4,22% dari realisasi tahun 2020 sebesar 77,80% atau jumlah Pegawai Negeri Sipil yang lulus tingkat 1, 2 dan penyesuaian ijazah sebanyak 5.375 orang dari jumlah Pegawai Negeri Sipil Golongan II.c sampai Golongan III.d sebanyak 6.973 orang.

Tabel 3.23. Data ASN lulus ujian dinas Tingkat 1, 2 dan PI tahun 2021

No	Uraian	Total sampai 2020	Tahun 2021	Total sampai tahun 2021
1.	ASN yang lulus ujian tingkat 1,2 dan penyesuaian ijazah	5.375	136	5.511

Sumber : Bidang Mutasi, Pangkat dan Fasilitasi Profesi ASN

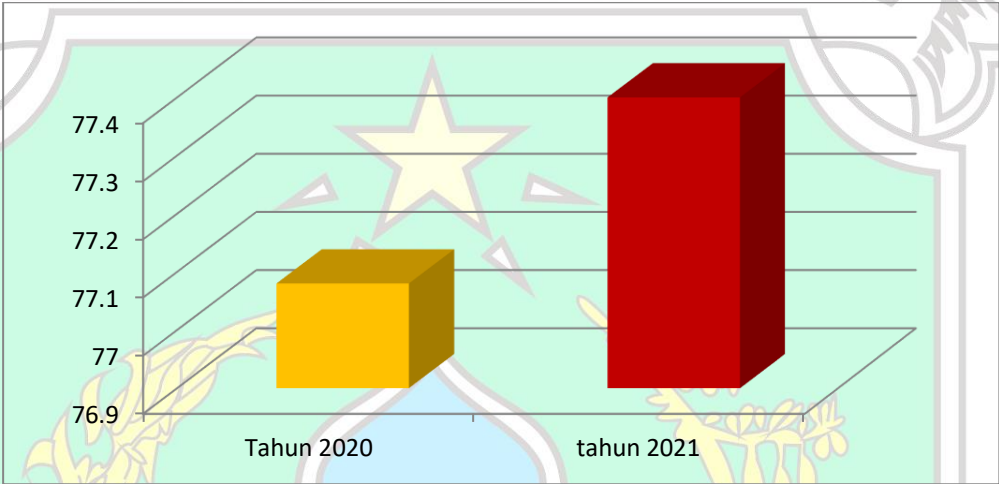
Tabel 3.24. Data Perbandingan ASN lulus ujian dinas Tingkat 1, 2 dan PI tahun 2020 dan 2021

No	Uraian	Total sampai 2020	Tahun 2021	Total sampai tahun 2021
1.	ASN yang lulus ujian tingkat 1,2 dan penyesuaian ijazah	5.375	136	5.511
2.	Jumlah PNS Gol I/a sampai dengan III/d	6.973		7.120

Tabel 3.25. Perbandingan ASN yang lulus ujian tingkat 1,2 dan penyesuaian ijazah tahun 2020 dan 2021

No	Uraian	Realisasi		Perbandingan
		2020	2021	
1.	Presentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2 dan penyesuaian ijazah	77,08%	77,40%	0,32%

Gambar 3.13. Perbandingan ASN yang lulus ujian tingkat 1,2 dan penyesuaian ijazah tahun 2020 dan 2021

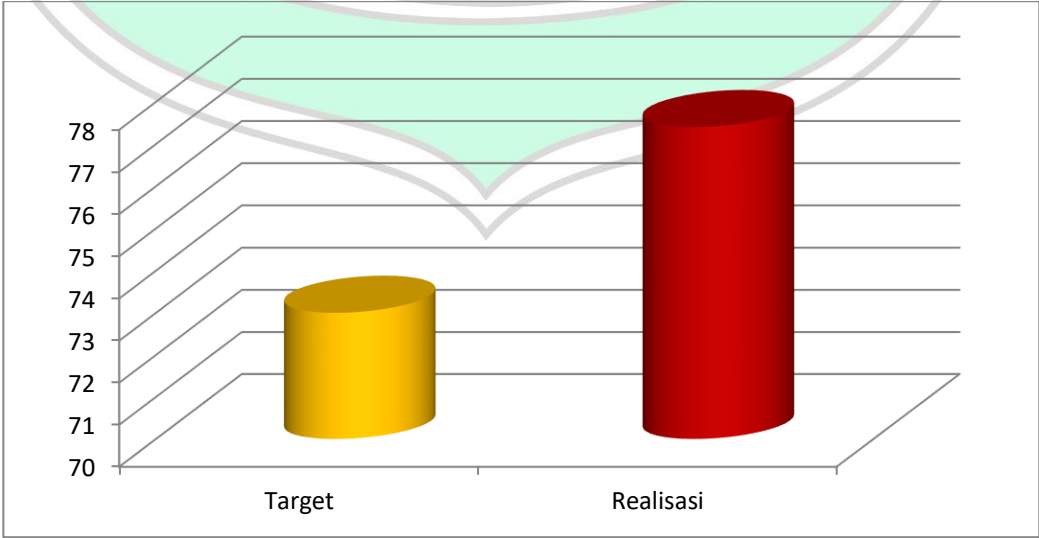


Apabila dibandingkan dengan target tahun 2021 yang ditetapkan sebesar 74% meningkat sebesar 3,40% dari realisasi tahun 2021 sebesar 77,40%.

Tabel 3.26. Perbandingan ASN yang lulus ujian tingkat 1,2 dan penyesuaian ijazah tahun 2021 dan target

No	Uraian	Target	Tahun 2021	Perbandingan
1.	Presentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2 dan penyesuaian ijazah	73%	77,08%	4,08%

Gambar 3.14. Perbandingan ASN yang lulus ujian tingkat 1,2 dan penyesuaian ijazah tahun 2021 dan target

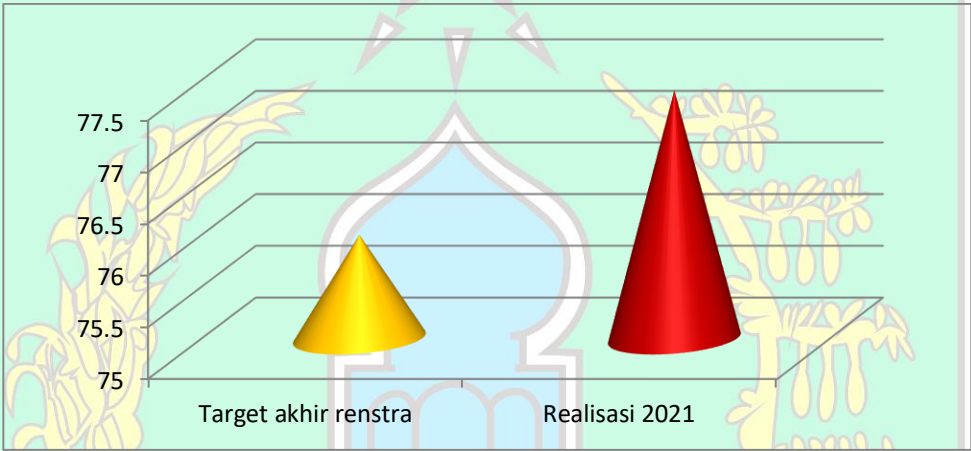


Sedangkan apabila dibandingkan dengan akhir renstra, capaian kinerja tahun 2021 mencapai 100%.

Tabel 3.27. Perbandingan ASN yang lulus ujian tingkat 1,2 dan penyesuaian ijazah tahun 2021 dengan target akhir tahun renstra 2023

No	Uraian	Target akhir tahun renstra 2023	Realisasi 2021	Pencapaian
1.	Presentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2 dan penyesuaian ijazah	76%	77,40%	100%

Gambar 3.15. Perbandingan ASN yang lulus ujian tingkat 1,2 dan penyesuaian ijazah tahun 2021 dengan target akhir tahun renstra 2023



Realisasi tahun 2021 terhadap realisasi 2020 dan target 2021 menunjukkan bahwa upaya peningkatan karier terhadap pegawai betul-betul serius dilaksanakan akan tetapi dalam pelaksanaannya masih ada hambatan dalam pencapaian indikator kinerja ini antara lain masih ada yang belum memenuhi syarat mengikuti ujian dinas, tindaklanjutnya adalah upaya Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan memberikan kesempatan Pegawai Negeri Sipil yang sudah sesuai syarat untuk mengikuti ujian dinas bisa mengikuti ujian dinas tersebut.

Penilaian SAKIP

Indikator ini merupakan indikator baru setelah dilakukan review IKU, mengingat indikator ini sangat diperlukan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja pada masing-masing Perangkat Daerah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Adapun cakupan penilaian SAKIP terdiri atas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja.

Tabel 3.28. Kategori Penilaian SAKIP

No	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
1.	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80-90	Memuaskan , Memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel
3.	BB	>70-80	Sangat Baik , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen yang andal
4.	B	>60-70	Baik , Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan
5.	CC	>50-60	Cukup (memadai) , Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat dipergunakan untuk mempertanggung jawabkan, perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
6.	C	>30-50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan yang mendasar

No	Komponen	Bobot
1.	Perencanaan Kinerja	30%
2.	Pengukuran Kinerja	25%
3.	Pelaporan Kinerja	15%
4.	Evaluasi Internal	10%
5.	Pencapaian Kinerja	20%
Penilaian SAKIP		100%

Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2021 memperoleh nilai sebesar 80,79 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.29. Penilaian SAKIP Tahun 2021

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
1.	Perencanaan Kinerja	30%	29,14
2.	Pengukuran Kinerja	25%	22,19
3.	Pelaporan Kinerja	15%	12,77
4.	Evaluasi Internal	10%	5,94

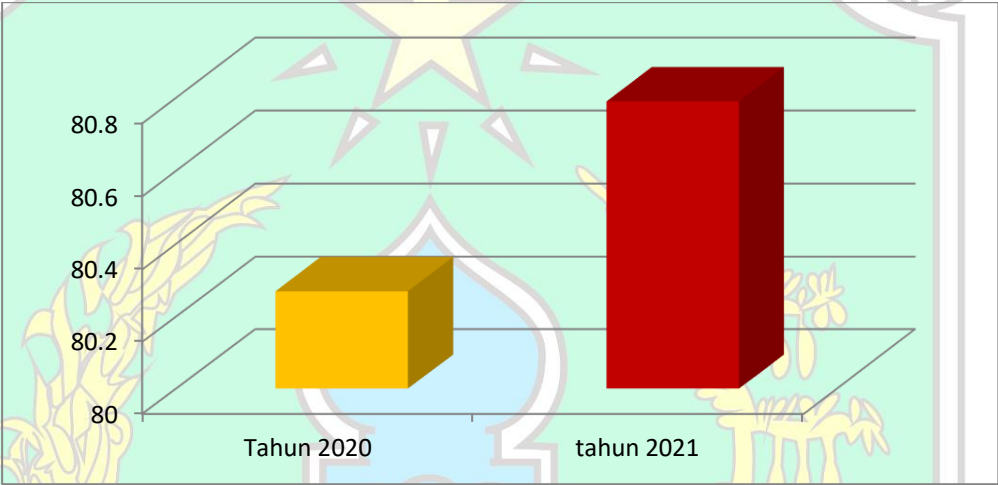
5.	Pencapaian Kinerja	20%	10,75
	Penilaian SAKIP	100%	80,79

Hasil penilaian SAKIP tahun 2021 sebesar 80,79 apabila dibandingkan dengan penilaian SAKIP tahun 2020 sebesar 80,27 ada peningkatan sebesar 0,52.

Tabel 3.30. Perbandingan Penilaian SAKIP tahun 2020 dan 2021

No	Uraian	Realisasi		Perbandingan
		2020	2021	
1.	Penilaian SAKIP	80,27	80,79	0,52

Gambar 3.16. Perbandingan Penilaian SAKIP tahun 2020 dan 2021

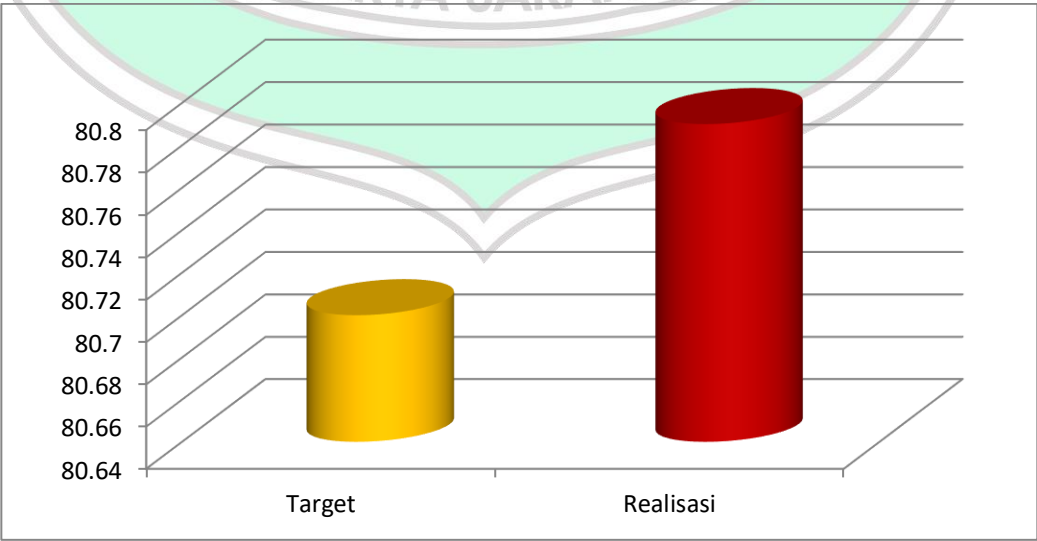


Apabila dibandingkan dengan target tahun 2021 yang ditetapkan sebesar 80,70 meningkat sebesar 0,09 dari realisasi tahun 2021 sebesar 80,79.

Tabel 3.31. Perbandingan Penilaian SAKIP tahun 2021 dan target

No	Uraian	Target	Tahun 2021	Perbandingan
1.	Perbandingan Penilaian SAKIP	80,70	80,79	0,09

Gambar 3.17. Perbandingan Penilaian SAKIP tahun 2021 dan target

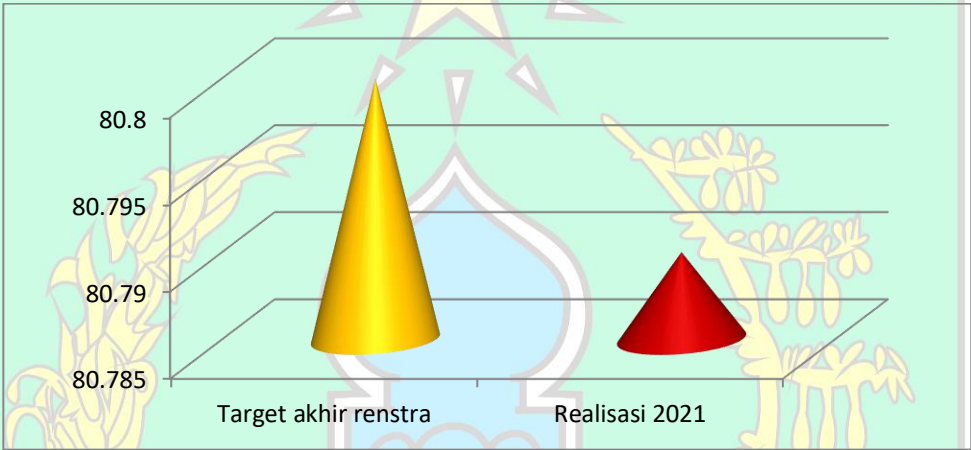


Sedangkan apabila dibandingkan dengan akhir renstra, capaian kinerja tahun 2021 mencapai 99%.

Tabel 3.32. Perbandingan Penilaian SAKIP tahun 2021 dengan target akhir tahun renstra 2023

No	Uraian	Target akhir tahun renstra 2023	Realisasi 2021	Pencapaian
1.	Perbandingan Penilaian SAKIP	80,80	80,79	99%

Gambar 3.18. Perbandingan Penilaian SAKIP tahun 2021 dengan target akhir tahun renstra 2023



Realisasi tahun 2021 terhadap realisasi 2020 dan target 2021 menunjukkan bahwa upaya peningkatan akuntabilitas benar-benar dilaksanakan, perbaikan-perbaikan dari catatan review telah diperbaiki dan dilengkapi walaupun masih ada beberapa catatan yang masih perlu ditingkatkan. Adapun catatan dan rekomendasi penilaian SAKIP tertuang dalam dokumen tersendiri yang dikeluarkan oleh Inspektorat dalam Laporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Inspektorat Kabupaten Pasuruan pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2021 Nomor 710/I.VIII.05/424.060/2021 Tanggal 25 Agustus 2021.

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan akan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Kriteria penilaian yang diuraikan dalam tabel 3.33 selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan untuk tahun 2021.

Pencapaian IKU Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2021 secara ringkas ditunjukkan oleh tabel 3.33 berikut ini

Tabel 3.33. Tabel pencapaian IKU Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2021

Sasaran		Target	Realisasi	Tingkat Capaian (%)
Uraian	Indikator			
Meningkatnya kompetensi aparatur sipil negara	Persentase pegawai yang lulus diklat	63%	63,24%	101%
Meningkatnya kinerja aparatur sipil negara	Persentase pelanggaran disiplin	0,17%	0,13%	101%
	Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP	99%	99%	100%
Meningkatnya kualifikasi aparatur sipil negara	Persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3	66%	69,73%	104%
	Persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2,dan penyesuaian ijazah	74%	77,40%	104%
Meningkatnya kualitas SAKIP PD	Penilaian SAKIP	A (80,70)	A (80,79)	100%

2. Realisasi Anggaran

Untuk analisis efektifitas dan analisis efisiensi anggaran Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan yang mendukung pencapaian indikator kinerja sasaran belum dapat dilakukan secara optimal dikarenakan program, kegiatan dan anggaran Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan saling terkait antara sasaran yang satu dengan lainnya. Namun secara singkat dapat dijelaskan penggunaan anggaran Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2021 dalam rangka pencapaian indikator kinerja sasaran.

Pagu awal belanja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan sebelum dirubah dalam DPA yang digunakan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2021 Rp. 13.721.083.950,-. Pagu sebesar tersebut dilaksanakan untuk membiayai 3 program yang ada di Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten

Pasuruan. Dalam pelaksanaannya total anggaran yang telah dialokasikan tersebut mengalami perubahan menjadi sebesar Rp. 13.860583.161,-.

Berikut tabel 3.34 pengalokasian anggaran tahun 2021 pada 3 program Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan.

Tabel 3.34. Anggaran Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Tahun 2021

No	Program	Anggaran (Rp)	
		Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	9.042.803.030	8.206.118.146
2	Program Kepegawaian Daerah	3.223.990.200	2.405.218.015
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.454.290.720	3.249.247.000
TOTAL		13.721.083.950	13.860.583.161

Dari pagu anggaran perubahan tahun 2021 Rp. 13.860.583.161,-, anggaran yang terealisasi sebesar Rp. 12.136.308.202,- sehingga persentase daya serap anggaran Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan sampai Desember 2021 sebesar 87,56%.

Berikut tabel realisasi anggaran pada 3 program Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan tahun 2021

Tabel 3.35. realisasi anggaran tahun 2021

No	Program	Anggaran (Rp)		Capaian (%)
		Target	Realisasi	
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	8.206.118.146	7.263.751.359	88,52%
2	Program Kepegawaian Daerah	2.405.218.015	1.676.437.343	69,70%
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	3.249.247.000	3.196.119.500	98,36%
Total		13.860.583.161	12.136.308.202	87,56%

Dari realisasi anggaran tersebut terdapat sub kegiatan yang realisasi dari penyerapan anggaran rendah yaitu sub kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN, Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dan Pengelolaan Promosi ASN masing-masing sebesar 26,84%, 52,11% dan 56,87% hal ini karena anggaran untuk Pengelolaan Mutasi ASN yang rencananya digunakan untuk uji seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi ditunda karena masih belum ada rekomendasi dari Komite ASN. Untuk Pengelolaan Promosi ASN juga berkaitan erat dengan dengan Pengelolaan Mutasi ASN dimana anggaran yang disiapkan untuk pengambilan sumpah jabatan pada Jabatan

Pimpinan Tinggi ditunda karena belum dilaksanakan uji seleksi JPT tersebut dan untuk Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN anggaran perjalanan dinas disiapkan untuk kegiatan sidang kepangkatan yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur tidak diserapkan karena kegiatan tersebut juga dibatalkan karena adanya pandemi. Sedangkan program, kegiatan dan sub kegiatan sisanya berdasarkan realisasi telah memenuhi target hal ini karena semua program, kegiatan dan sub kegiatan tersebut sesuai dengan jadwal pelaksanaan dan didukung koordinasi serta evaluasi dengan instansi terkait atau mitra kerja sehingga hal-hal yang menjadi penghambat bisa diminimalisir. Implikasi dari realisasi tahun 2021 terhadap target capaian program adalah perlunya peningkatan dari kegiatan pendidikan pelatihan agar dapat mendongkrak target yang sudah ditetapkan. Dari hal tersebut rencan tindak lanjutnya adalah melaksanakan program dan kegiatan prioritas agar fokus peningkatan capaian program dapat terwujud.

Tabel 3.36. Efisiensi Penggunaan Anggaran Dalam Pencapaian Target Kinerja Sasaran

Sasaran	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
Meningkatnya kompetensi aparatur sipil negara	Persentase pegawai yang lulus diklat	63%	63,24%	101%	3.871.191.900	3.711.791.840	95,88%	4,12%
Meningkatnya kinerja aparatur sipil negara	Persentase pelanggaran disiplin	0,17%	0,13%	101%	166.516.200	145.398.000	87,32%	12,68 %
	Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP	99%	99%	100%				
Meningkatnya kualifikasi aparatur sipil negara	Persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3	66%	69,73%	104%	1.616.756.915	1.015.367.003	62,80%	37,2%
	Persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2,dan penyesuaian ijazah	74%	77,40%	104%				
Meningkatnya kualitas SAKIP PD	Penilaian SAKIP	A (80,70)	A (80,79)	100%	8.206.118.146	7.263.751.359	88,52%	11,48%

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sasaran strategis yang pertama adalah meningkatnya kompetensi aparatur sipil negara dimana indikator kinerjanya adalah persentase pegawai yang lulus diklat dengan capaian kinerja sebesar 101% menunjukkan bahwa upaya keberhasilan telah terpenuhi dengan

berbagai macam kegiatan seperti diklat struktural dan teknis fungsional termasuk diklat-diklat lain yang dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah lain atau pribadi pegawai. Capaian anggaran untuk mewujudkan pencapaian target kinerja sebesar 95,88% terjadi efisiensi sebesar 54,12% berarti dari kegiatan-kegiatan tersebut berhasil diefisiensi tanpa mengurangi hasil yang diperoleh;

2. Sasaran strategis yang kedua adalah meningkatnya kinerja aparatur sipil negara dimana indikator kinerjanya adalah persentase pelanggaran disiplin dengan capaian kinerja sebesar 101% dan persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP dengan capaian kinerja sebesar 100% menunjukkan bahwa upaya keberhasilan telah terpenuhi dengan berbagai macam kegiatan seperti proses penanganan kasus pelanggaran disiplin, koordinasi pengembangan sistem e-kinerja dan kegiatan lainnya. Capaian anggaran untuk mewujudkan pencapaian target kinerja sebesar 87,32% terjadi efisiensi sebesar 12,68% berarti dari kegiatan-kegiatan tersebut berhasil diefisiensi tanpa mengurangi hasil yang diperoleh;
3. Sasaran strategis yang ketiga adalah meningkatnya kualifikasi aparatur sipil negara dimana indikator kinerjanya adalah persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3 dengan capaian kinerja sebesar 104% dan persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2,dan penyesuaian ijazah dengan capaian kinerja sebesar 104% menunjukkan bahwa upaya keberhasilan telah terpenuhi dengan berbagai macam kegiatan seperti seleksi penerimaan ASN, pemberian bantuan belajar, pelaksanaan ujian dinas tingkat 1 dan 2 dan kegiatan lainnya. Capaian anggaran untuk mewujudkan pencapaian target kinerja sebesar 62,80% terjadi efisiensi sebesar 37,2% berarti dari kegiatan-kegiatan tersebut berhasil diefisiensi tanpa mengurangi hasil yang diperoleh.
4. Sasaran strategis yang keempat adalah meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah dimana indikator kinerjanya adalah penilaian SAKIP dengan capaian kinerja sebesar 100% menunjukkan bahwa upaya keberhasilan telah terpenuhi dengan memenuhi kekurangan dokumen sekaligus peran serta pimpinan dalam memotivasi peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Capaian anggaran untuk mewujudkan pencapaian target kinerja sebesar 88,52% terjadi efisiensi sebesar 11,48% berarti dari kegiatan-kegiatan tersebut berhasil diefisiensi tanpa mengurangi hasil yang diperoleh.

BAB IV

P E N U T U P

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2021 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) BKPPD Kabupaten Pasuruan. Penyusunan laporan capaian kinerja ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

Pada tahun 2021 Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan menetapkan sebanyak 4 (sasaran) sasaran dengan 6 (enam) indikator sasaran sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2021 yang ingin dicapai.

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian kinerja diatas, secara umum telah mencapai nilai dalam kisaran >100% yang termasuk dalam interpretasi *melebihi target*.

Dalam Tahun Anggaran 2021 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (P-APBD) Kabupaten Pasuruan Tahun Anggaran 2021 sebesar Rp. 13.860.583.161,- sedangkan realisasi anggaran mencapai Rp. 12.136.308.202,- atau dengan serapan dana P-APBD mencapai 87,56%.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 ini merupakan laporan pertanggungjawaban Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan



RENCANA KERJA TAHUNAN (RKT) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENDIDIKAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2021

SASARAN		TARGET	PROGRAM/KEGIATAN			TARGET	
URAIAN	INDIKATOR		PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA	ANGGARAN
Meningkatnya kualitas SAKIP PD	Nilai SAKIP PD	A (80,70)	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	Keg Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah administrasi keuangan Perangkat Daerah	3 keg	7,470,598,036
				Sub Keg Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah bulan untuk gaji dan tunjangan	12 bln	6,838,373,036
				Sub Keg Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah PTT dan THL	26 org	550,085,000
				Sub Keg Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Honorarium PA, KPA, PPTK, Bendahara, Pemb Bendahara, Pengurus SPM, verifikator, akutansi dan pengurus barang	20 org	82,140,000
				Keg Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah kegiatan administrasi umum Perangkat Daerah	4 keg	413,938,380
				Sub Keg Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah jenis ATK	57 jenis	179,981,120
				Sub Keg Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetak dan penggandaan	509976 lbr	158,952,860
				Sub Keg Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah kunjungan tamu	12 kali	5,287,800
				Sub Keg Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan koordinasi dan konsultasi	100 lap	69,716,600
				Keg Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah kegiatan jasa penunjang	2 keg	111,648,030
				Sub Keg Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah pembayaran listrik/air/telepon/internet	13 rek/bln	61,590,000
				Sub Keg Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah pembelian peralatan dan perlengkapan kantor	40 jenis	50,058,030
				Keg Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah kegiatan pemeliharaan barang milik daerah	2 keg	209,933,700
				Sub Keg Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan dinas yang dipelihara	33 unit	138,488,300
				Sub Keg Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan yang dipelihara	40 unit	71,445,400
Meningkatnya kualifikasi ASN	Persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3 Persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2,dan penyesuaian ijazah	66%	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Keg Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah kegiatan pengadaan dan pemberhentian	3 keg	922,931,225
		74%		Sub Keg Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah seleksi pegawai ASN	1 kali	850,248,895
				Sub Keg Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen usulan pensiun	350 SK	48,831,930

SASARAN		TARGET	PROGRAM/KEGIATAN			TARGET			
URAIAN	INDIKATOR		PROGRAM	KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA	ANGGARAN		
Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase pegawai yang lulus diklat	63%		Sub Keg Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah berkas adminsitrasi kepegawaian	11100 dok	23,850,400		
				Keg Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah kegiatan mutasi, pangkat dan promosi	3 keg	693,825,690		
				Sub Keg Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah mutasi dan promosi jabatan	4 kali	221,891,300		
				Sub Keg Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah usulan SK kepangkatan	8500 SK	137,990,490		
				Sub Keg Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah pengembangan karier jabatan	4 kali	333,943,900		
				Keg Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah kegiatan pengembangan kompetensi	2 keg	621,944,900		
				Sub Keg Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah peserta diklat	50 org	313,023,000		
Meningkatnya kinerja ASN	Persentase pelanggaran disiplin	0.17%		Sub Keg Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah peserta diklat	180 org	308,921,900		
	Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP	99%		Keg Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja	3 keg	166,516,200		
				Sub Keg Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah OPD koordinasi penilaian kinerja aparatur	68 OPD	36,027,700		
				Sub Keg Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah laporan LHKPN dan penghargaan	3 lap	14,934,200		
				Sub Keg Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah dokumen proses kasus disiplin	25 SK	115,554,300		
				Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase pegawai yang lulus diklat	63%	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Keg Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
	Sub Keg Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan PrajabatanTinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah diklat yang dilaksanakan						2 diklat	3,249,247,000
			JUMLAH					13,860,583,161	

PENGUKURAN PENCAPAIAN SASARAN (PPS)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENDIDIKAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN PASURUAN
TAHUN 2021

SASARAN		TARGET	REALISASI	TINGKAT CAPAIAN (%)
URAIAN	INDIKATOR			
Meningkatnya kompetensi aparatur sipil negara	Persentase pegawai yang lulus diklat	63%	63.24%	100%
Meningkatnya kinerja aparatur sipil negara	Persentase pelanggaran disiplin	0.17%	0.13%	100%
	Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP	99%	99%	100%
Meningkatnya kualifikasi aparatur sipil negara	Persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3	66%	69.73%	105%
	Persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2,dan penyesuaian ijazah	74%	77.40%	104%
Meningkatnya kualitas SAKIP PD	Nilai SAKIP PD	A (80,70)	A (80,79)	100%

PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN (PKK)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENDIDIKAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN PASURUAN
TAHUN 2021

No	Program/kegiatan	Indikator kinerja program (hasil) / kegiatan (keluaran)	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	(%)	Target	Realisasi	(%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	Nilai SAKIP	80.70	80.79	100%	8,206,118,146	7,263,751,359	88.52%
	Keg Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah administrasi keuangan Perangkat Daerah	3 keg	3 keg	100%	7,470,598,036	6,637,800,622	88.85%
	Sub Keg Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah bulan untuk gaji dan tunjangan	12 bln	12 bln	100%	6,838,373,036	6,013,577,622	87.94%
	Sub Keg Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah PTT dan THL	26 org	26 org	100%	550,085,000	546,403,000	99.33%
	Sub Keg Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Honorarium PA, KPA, PPTK, Bendahara, Pemb Bendahara, Pengurus SPM, verifikator, akutansi dan pengurus barang	20 org	20 org	100%	82,140,000	77,820,000	94.74%
	Keg Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah kegiatan administrasi umum Perangkat Daerah	4 keg	4 keg	100%	413,938,380	375,411,150	90.69%
	Sub Keg Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah jenis ATK	57 jenis	57 jenis	100%	179,981,120	177,252,950	98.48%
	Sub Keg Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah barang cetak dan penggandaan	509976 lbr	509000 lbr	99.81%	158,952,860	151,567,500	95.35%
	Sub Keg Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumlah kunjungan tamu	12 kali	12 kali	100%	5,287,800	5,271,800	99.70%
	Sub Keg Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan koordinasi dan konsultasi	100 lap	60 lap	60%	69,716,600	41,318,900	59.27%
	Keg Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah kegiatan jasa penunjang	2 keg	2 keg	100%	111,648,030	85,377,926	76.47%
	Sub Keg Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah pembayaran listrik/air/telepon/internet	13 rek/bln	13 rek/bln	100%	61,590,000	41,573,476	67.50%
	Sub Keg Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah pembelian peralatan dan perlengkapan kantor	40 jenis	40 jenis	100%	50,058,030	43,804,450	87.51%
	Keg Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah kegiatan pemeliharaan barang milik daerah	2 keg	2 keg	100%	209,933,700	165,161,661	78.67%
	Sub Keg Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah kendaraan dinas yang dipelihara	33 unit	33 unit	100%	138,488,300	98,956,661	71.45%
	Sub Keg Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan yang dipelihara	40 unit	40 unit	100%	71,445,400	66,205,000	92.67%

No	Program/kegiatan	Indikator kinerja program (hasil) / kegiatan (keluaran)	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	(%)	Target	Realisasi	(%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase pegawai yang lulus diklat	63%	63.24%	100%	2,405,218,015	1,676,437,343	69.70%
		Persentase pelanggaran disiplin	0.17%	0.13%	100%			
		Persentase peningkatan kinerja ASN dalam penilaian SKP	99%	99%	100%			
		Persentase ASN yang memiliki kualifikasi ijazah setara S1/S2/S3	66%	69.73%	105%			
		Persentase ASN yang lulus ujian tingkat 1,2,dan penyesuaian ijazah	74%	77.40%	104%			
	Keg Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah kegiatan pengadaan dan pemberhentian	3 keg	3 keg	100%	922,931,225	694,010,983	75.20%
	Sub Keg Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah seleksi pegawai ASN	1 kali	1 kali	100%	850,248,895	634,155,633	74.58%
	Sub Keg Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen usulan pensiun	350 SK	300 SK	86%	48,831,930	37,047,950	75.87%
	Sub Keg Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah berkas adminsitasi kepegawaian	11100 dok	11000 dok	99.10%	23,850,400	22,807,400	95.63%
	Keg Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah kegiatan mutasi, pangkat dan promosi	3 keg	3 keg	100%	693,825,690	321,356,020	46.32%
	Sub Keg Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah mutasi dan promosi jabatan	4 kali	4 kali	100%	221,891,300	59,545,350	26.84%
	Sub Keg Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah usulan SK kepangkatan	8500 SK	8000 SK	94.12%	137,990,490	71,913,100	52.11%
	Sub Keg Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah pengembangan karier jabatan	4 kali	3 kali	75%	333,943,900	189,897,570	56.87%
	Keg Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah kegiatan pengembangan kompetensi	2 keg	2 keg	100%	621,944,900	515,672,340	82.91%
	Sub Keg Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah peserta diklat	50 org	40 org	80%	313,023,000	232,870,440	74.39%
	Sub Keg Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	Jumlah peserta diklat	180 org	180 org	100%	308,921,900	282,801,900	91.54%
	Keg Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja	3 keg	3 keg	100%	166,516,200	145,398,000	87.32%
	Sub Keg Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah OPD koordinasi penilaian kinerja aparatur	68 OPD	68 OPD	100%	36,027,700	27,099,300	75.22%
3	Sub Keg Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah laporan LHKPN dan penghargaan	3 lap	3 lap	100%	14,934,200	10,008,300	67.02%
	Sub Keg Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah dokumen proses kasus disiplin	25 SK	25 SK	100%	115,554,300	108,290,400	93.71%
	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase pegawai yang lulus diklat	63%	63.24%	100%	3,249,247,000	3,196,119,500	98.36%
	Keg Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1 keg	1 keg	100%	3,249,247,000	3,196,119,500	98.36%

No	Program/kegiatan	Indikator kinerja program (hasil) / kegiatan (keluaran)	Kinerja			Anggaran		
			Target	Realisasi	(%)	Target	Realisasi	(%)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Sub Keg Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan PrajabatanTinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Jumlah diklat yang dilaksanakan	2 diklat	2 diklat	100%	3,249,247,000	3,196,119,500	98.36%
	Jumlah					13,860,583,161	12,136,308,202	87.56%