



PEMERINTAH KABUPATEN PASURUAN



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH **BKPSDM**

Kompleks Perkantoran Pemerintah Kabupaten Pasuruan
Jl. Raya Raci KM. 9, Bangil, Pasuruan
Pos-elbkpsdm@pasuruankab.go.id, Website: <https://bkpsdm.pasuruankab.go.id>



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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sebagai wujud pertanggungjawaban Kinerja Badan tahun 2023 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, 20 Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASURUAN

Dra. NINUK IDA SURYANI, M. Si
Pembina Utama Muda
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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024 ini disusun. LKjIP ini menyajikan capaian indikator kinerja sasaran sebagai hasil pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan selama tahun 2024 yang merupakan pelaksanaan mandat yang diemban oleh Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2024 sebesar 100% ke atas. Dari sebanyak satu indikator kinerja tujuan dan dua indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja tahun 2024 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan. Dengan rincian 1 indikator kinerja (100%) capaian kinerjanya sangat baik dan 2 indikator kinerja ($\geq 100\%$) capaian kinerjanya sangat memuaskan dan tidak terdapat indikator kinerja yang capaiannya baik, cukup dan kurang.

Berikut tabel rekapitulasi tingkat pencapaian Indikator Kinerja selama tahun 2024 :

No	Rentang Capaian	Kategori Capaian	Jumlah IKU	Persentase
I	Capaian $\geq 100\%$	Sangat memuaskan	2	66,7%
II	$85\% \leq \text{Capaian} < 100\%$	Sangat Baik	1	33,3%
III	$70\% \leq \text{Capaian} < 85\%$	Baik	0	0%
IV	$55\% \leq \text{Capaian} < 70\%$	Cukup	0	0%
V	Capaian $< 55\%$	Kurang	0	0%

Berdasarkan pengukuran kinerja keuangan, rata-rata capaian kinerja keuangan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 sebesar 91,02% dengan perincian anggaran program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota sebesar 93,66%, Program Kepegawaian Daerah sebesar 83,69% dan program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 82,43%.

Berikut tabel rekapitulasi tingkat pencapaian kinerja keuangan untuk Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024 :

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	1	33,3%
III	$70\% \leq$ Capaian $<$ 85%	Baik	3	66,7%
IV	$55\% \leq$ Capaian $<$ 70%	Cukup	0	0%
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	vi
BAB I	PENDAHULUAN
	1
1.1	Latar Belakang
	1
1.2	Maksud dan Tujuan
	2
1.3	Gambaran Perangkat Daerah
	3
1.4	Isu Strategis
	10
1.5	Landasan Hukum
	11
1.6	Sistematika Penyusunan
	12
BAB II	PERENCANAAN KINERJA
	14
2.1	Rencana Strategis Tahun 2024-2026
	14
2.2	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024
	17
Bab III	AKUNTABILITAS KINERJA
	19
3.1	Capaian Kinerja Tahun 2024
	19
3.2	Realisasi Anggaran
	32
BAB IV	PENUTUP
	38
Lampiran I	Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024
Lampiran II	LHE Internal AKIP
Lampiran III	Matrik Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Evaluasi Internal AKIP

DAFTAR TABEL

	Hal
1.1 Rekomendasi atas LHE SAKIP	10
2.1 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perubahan Tahun 2024	17
2.2 Program dan Anggaran Perubahan BKPSDM Tahun 2024	18
3.1 Skala Pengukuran Kinerja	20
3.2 Jumlah Aparatur Sipil Negara per Golongan tahun 2024	21
3.3 Jumlah ASN berdasarkan Jenis Kelamin tahun 2024	22
3.4 Perbandingan Target dan Realisasi Tahun 2024	22
3.5 Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024	23
3.6 Indeks Sistem Merit Tahun 2024	23
3.7 Kategori Penilaian SAKIP	24
3.8 Penilaian SAKIP Tahun 2024	25
3.9 Perbandingan realisasi kinerja tahun 2022, 2023 dan 2024	25
3.10 Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah	26
3.11 Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional	28
3.12 Efisiensi penggunaan sumber daya berdasarkan indikator tujuan/sasaran	30
3.13 Efisiensi penggunaan sumber daya berdasarkan indikator program	30
3.14 Tabel tingkat efisiensi	31
3.15 Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024	33
3.16 Realisasi anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan daerah tahun 2024	33
3.17 Alokasi per sasaran pembangunan tahun 2024	35

DAFTAR GAMBAR

	Hal
1.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	8
1.2 SDM Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024	9
1.3 Keadaan personil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Golongan tahun 2024	9
1.4 Keadaan Eselon Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024	10
3.1 Gambar perbandingan target dan realisasi tahun 2024	22
3.2 Gambar perbandingan realisasi kinerja tahun 2022, 2023 dan 2024	25
3.3 Gambar perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah	27
3.4 Gambar perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional	28



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024 sebagai perwujudan akuntabilitas kinerja yang dicerminkan dari hasil pencapaian kinerja berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan disusun berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024-2026

1.2. Maksud dan Tujuan

Maksud disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 adalah sebagai evaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bagi aparatur Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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.

1.3. Gambaran Perangkat Daerah

Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 190 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan, memiliki tugas pokok dan fungsi sebagaimana berikut:

A. Tugas

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

B. Fungsi

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia;
5. Pelaksanaan administrasi badan di bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan dalam

menjalankan tugas nya dibantu oleh Sekretariat yang dipimpin oleh satu orang Sekretaris dan 4 (empat) orang Kepala Bidang dengan rincian tugas sebagai berikut:

1) 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 dan 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 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 badan;
- d) Menyiapkan bahan pengelolaan perlengkapan dan aset badan;
- e) Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian; dan
- f) 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 pengelolaan 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.

2) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi

Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan pengadaan dan pemberhentian, informasi serta fasilitasi lembaga profesi ASN yang mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pengadaan dan pemberhentian, informasi serta fasilitasi lembaga profesi ASN;
- b. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan nama jabatan serta jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c. Pelaksanaan pengadaan ASN;
- d. Pengkoordinasian pelaksanaan administrasi dan verifikasi dokumen pemberhentian;
- e. Pelaksanaan verifikasi database informasi kepegawaian;
- f. Pengkoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- g. Pengkoordinasian dan memfasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara;
- h. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan dan pemberhentian, pengelolaan informasi serta fasilitasi lembaga profesi ASN; dan
- i. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

3) Bidang Mutasi dan Promosi

Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan, mengkoordinasikan, memverifikasi, memproses serta mengevaluasi Mutasi, Kepangkatan, Pengembangan Karir dan promosi yang mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan penyusunan kebijakan mutasi, kepangkatan, pengembangan karir dan promosi;
- b. Pelaksanaan proses mutasi, kepangkatan, pengembangan karir dan promosi;

- c. Pelaksanaan koordinasi mutasi, kepangkatan, pengembangan karir dan promosi;
- d. Pelaksanaan verifikasi dokumen mutasi, kepangkatan, pengembangan karir dan promosi;
- e. Pelaksanaan verifikasi Kenaikan Pangkat dan Gaji Berkala;
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi, kepangkatan, pengembangan karir dan promosi; dan
- g. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

4) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas 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. Perencanaan kebutuhan diklat penjenjangan dan sertifikasi;
- c. Pelaksanaan diklat penjenjangan dan sertifikasi serta pengembangan kompetensi teknis dan manajerial dan fungsional;
- d. Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- e. Pelaksanaan fasilitasi diklat teknis fungsional;
- f. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi; dan
- g. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

5) Bidang penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur 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 aparatur, pembinaan disiplin dan penghargaan;

- c. Pengkoordinasian kegiatan penilaian kinerja;
- d. Pelaksanaan evaluasi hasil penilaian kinerja;
- e. Pelaksanaan verifikasi usulan pemberian penghargaan;
- f. Pelaksanaan koordinasi usulan pemberian penghargaan;
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan penilaian kinerja dan penghargaan; dan
- h. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

6) Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

- a. Kelompok Jabatan Fungsional yang terdapat pada Sekretariat dan Bidang terdiri atas sejumlah jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya;
- b. Kelompok Jabatan Fungsional dipimpin oleh subkoordinator pelaksana fungsi pelayanan fungsional sesuai dengan ruang lingkup bidang tugas dan fungsi jabatan pimpinan tinggi pratama;
- c. Subkoordinator melaksanakan tugas membantu Pejabat Administrator dalam penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan pada satu kelompok substansi pada masing-masing kelompok uraian fungsi;
- d. Subkoordinator ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian atas usulan pejabat yang berwenang;
- e. Ketentuan mengenai pembagian tugas subkoordinator ditetapkan oleh Bupati.

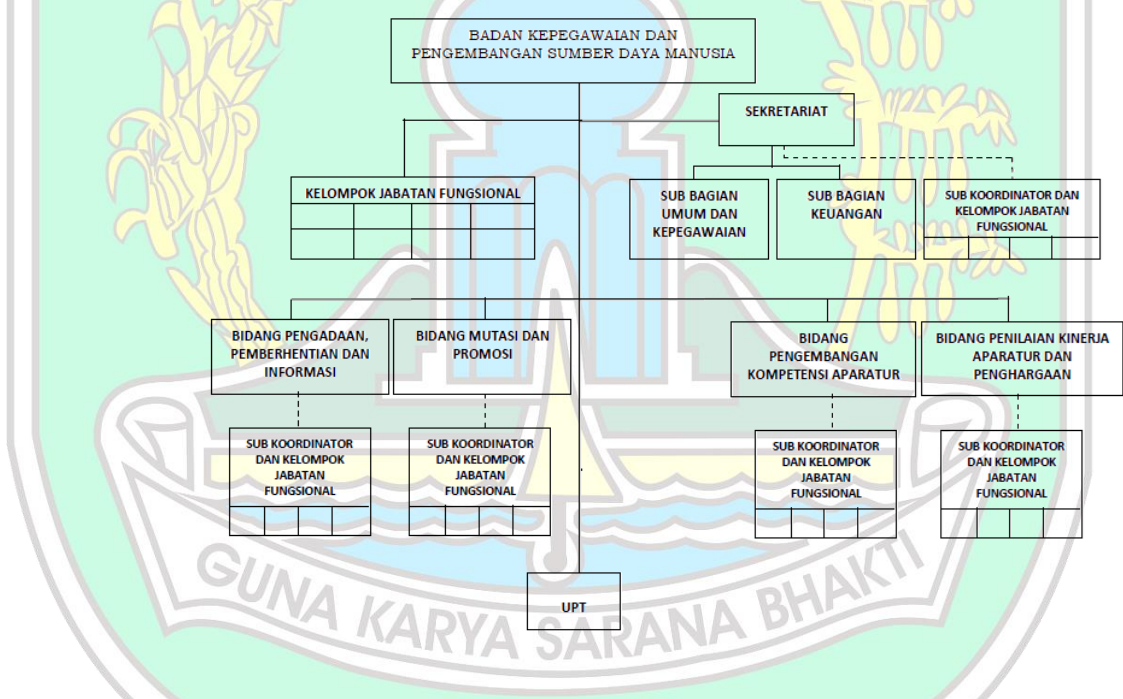
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan berdasarkan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 190 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

- 1. Kepala.
- 2. Sekretariat.

Sekretariat, membawahi :

- a. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub. Bagian Keuangan; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
4. Bidang Mutasi dan Promosi, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
5. Bidang Pengembangan Aparatur, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
6. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.
7. Unit Pelaksana Teknis (UPT).
8. Kelompok Jabatan Fungsional.

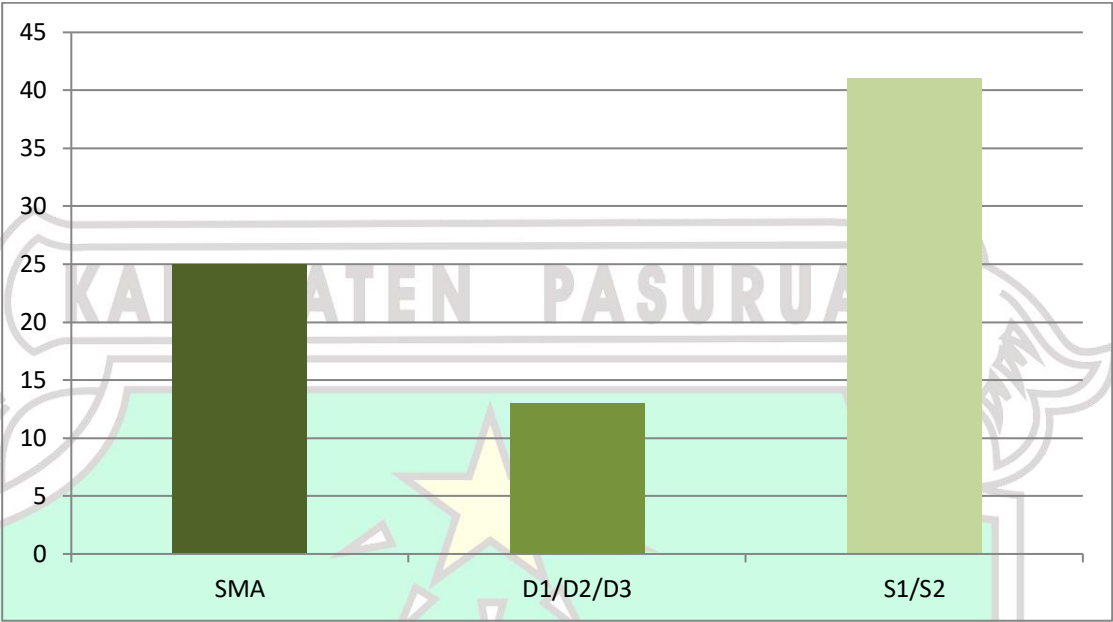
Gambar 1.1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Personil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

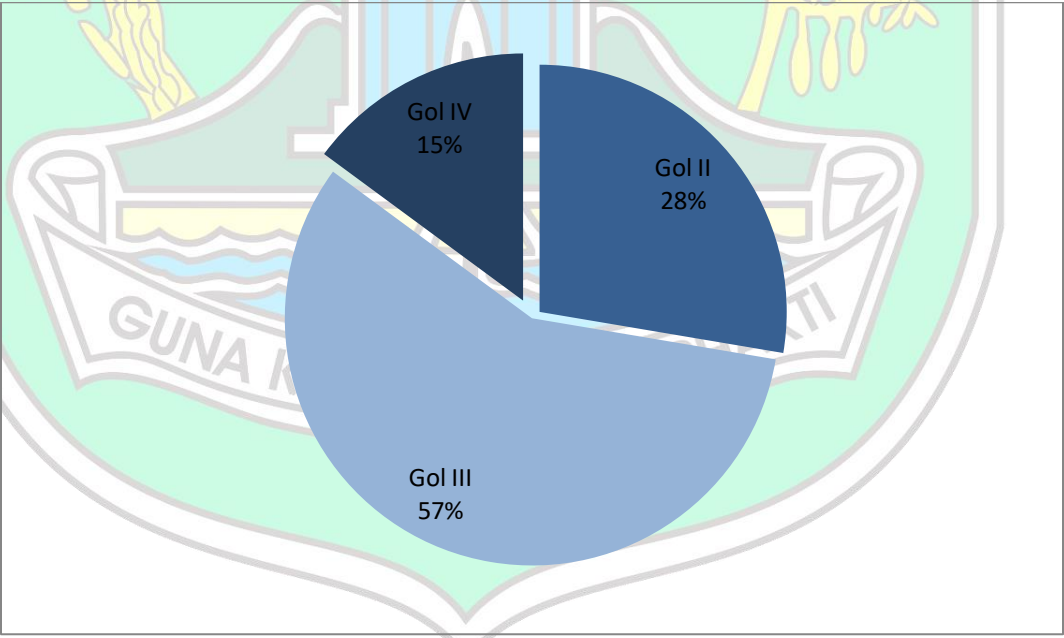
Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, didukung dengan jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 79 personil terdiri atas 47 PNS, 12 PPPK, 5 PTT dan 15 THL dengan tingkat pendidikan:

Gambar 1.2. SDM Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024



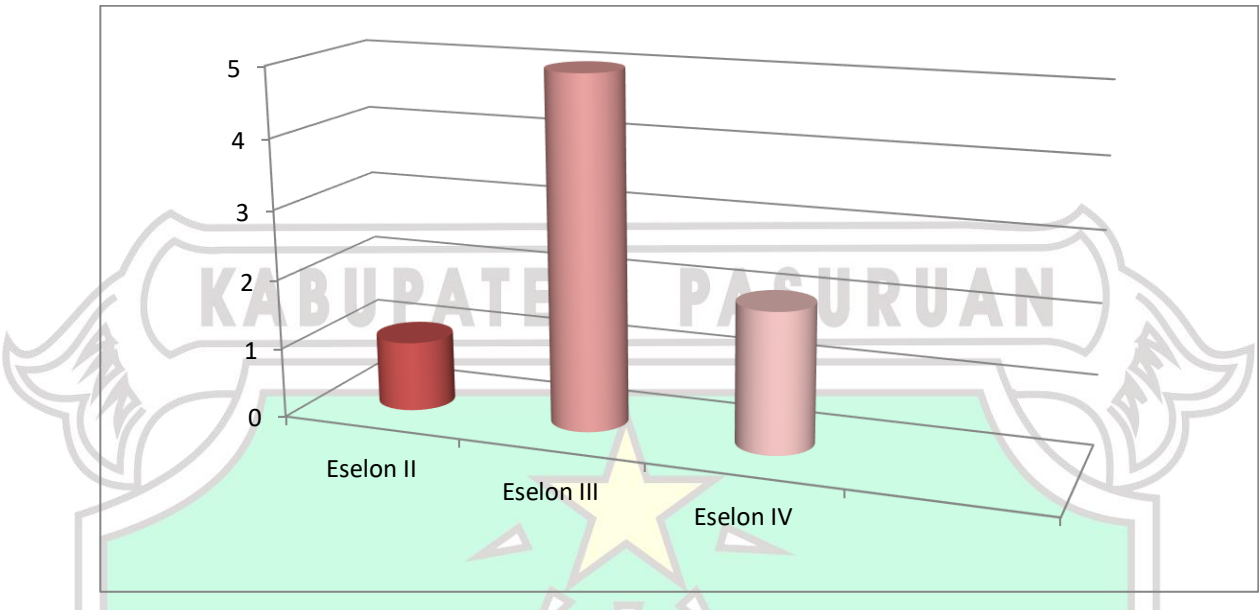
Sehingga dilihat dari tingkat pendidikan personil akan sangat signifikan dalam menunjang kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun komposisi pegawai berdasarkan golongan digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.3. Keadaan Personil Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Golongan Tahun 2024



Sesuai dengan struktur organisasi, jumlah eselon pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut :

Gambar 1.4. Keadaan Eselon Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024



1.4. Isu Strategis

Prioritas utama tahapan arah kebijakan pembangunan daerah tahun 2024 adalah *Peningkatan Pelayanan Dasar dan Tata Kelola Pemerintahan*. Penentuan isu-isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026 yang harus ditangani secara kesinambungan untuk mendukung arah kebijakan pembangunan daerah yaitu:

- 1. Percepatan manajemen talenta,
- 2. Percepatan dan peningkatan mutu layanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia,
- 3. Pengembangan kompetensi ASN terintegrasi,
- 4. Penempatan, penataan dan promosi pegawai,
- 5. Peningkatan kinerja, kesejahteraan dan disiplin,
- 6. Big data dan digitalisasi layanan kepegawaian.

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan Inspektorat, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/direkomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan ditindak lanjuti antara lain :

Tabel 1.1. Rekomendasi atas LHE SAKIP

No	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target
1	Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja dalam penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja	Hasil pengukuran kinerja telah dilakukan penyesuaian aktivitas melalui Perjanjian Kinerja Perubahan	1 dok
2	Melakukan pengarahan yang intensif kepada setiap pegawai terkait kinerja organisasi dan kinerja individu sehingga setiap pegawai akan	Telah dilakukan pembinaan internal terkait kinerja organisasi dan kinerja individu melalui bimbingan teknis kapasitas pengelola kepegawaian	1 keg

	memahami dan peduli atas capaian kinerja organisasi dan individu		
3	Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja agar menjadi kepedulian seluruh pegawai	Telah dilakukan pembinaan internal dari hasil laporan kinerja untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pembinaan internal kepegawaian	1 keg
4	Memanfaatkan hasil evaluasi AKIP untuk perbaikan, peningkatan akuntabilitas kinerja dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja	Telah dilakukan koordinasi dan sinkronisasi melalui rapat internal berkaitan review RKA dan Perubahan Renja dari hasil evaluasi AKIP	1 keg

1.5. Landasan Hukum

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 55887) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana kerja Pemerintah;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 39 tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi rencana pembangunan;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
10. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Interen Pemerintah;

11. Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 2 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Kabupaten Pasuruan Tahun 2005-2025;
16. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 84 Tahun 2019 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan;
17. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 190 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan;
18. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 12 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026;
19. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 44 Tahun 2023 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024-2026.

1.6. Sistematika Penyusunan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Maksud dan Tujuan
- 1.3. Gambaran Perangkat Daerah
- 1.4. Isu Strategis
- 1.5. Landasan Hukum

1.6. Sistematika Penyusunan

BAB II : Perencanaan Kinerja

2.1. Rencana Strategis Tahun 2024-2026

2.2. Perjanjian Kinerja Perubahan 2024

BAB III : Akuntabilitas Kinerja

3.1. Capaian Kinerja Tahun 2024

3.1.1. Membandingkan antara target dan realisasi tahun 2024;

3.1.2. Membandingkan antara realisasi 2024 dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;

3.1.3. Membandingkan realisasi kinerja dengan target jangka menengah perencanaan strategis organisasi;

3.1.4. Membandingkan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional;

3.1.5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;

3.1.6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;

3.1.7. Upaya perbaikan dan penyempurnaan capaian kinerja perangkat daerah.

3.2. Realisasi Anggaran

3.2.1. Realisasi Anggaran Pendapatan, Belanja dan Pembiayaan Daerah;

3.2.2. Alokasi per sasaran.

BAB IV : Penutup

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis Tahun 2024-2026

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 Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 RPD Kabupaten Pasuruan dalam hal ini tujuan yang terkait dengan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yaitu “Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang dinamis dan pelayanan prima berbasis teknologi informasi”, maka ditetapkan tujuan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan yaitu **“Meningkatnya Profesionalisme ASN”** 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan periode 2024 – 2026 menetapkan 2 sasaran dengan rincian sebagai berikut :

1. Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN

Menurut Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen-PAN RB) Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, menegaskan bahwa suatu instansi pemerintah dapat dikatakan telah melaksanakan sistem merit apabila : (1) telah tersusun dan ditetapkan standar kompetensi jabatan untuk seluruh jabatan; (2) perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja; (3) pelaksanaan seleksi dan promosi telah dilakukan secara terbuka dan transparan; (4) memiliki manajemen karir yang meliputi perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta; (5) menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai ASN; (6) merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja individu; (7) memberikan perlindungan kepada pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; (8) memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai ASN.

Indikator keberhasilan pencapaian sasaran adalah :

1. Indeks Sistem Merit.

2. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja 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. Nilai 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 beasiswa kepada ASN dengan anggaran sesuai kemampuan Pemda;

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

2.2. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024

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 2024-2026 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dan sumber daya, anggaran yang ada, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan telah menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Perjanjian Kinerja berisikan sasaran startegis, 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2024.

Tabel 2.1. Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2024

TUJUAN/SASARAN		TARGET	REALISASI
URAIAN	INDIKATOR		
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	71,17	77,32

Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	281,5	296,5
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	A (82,10)	A (82,10)

Untuk mendukung ketercapaian sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Perubahan tahun 2024 tersebut, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan mengalokasikan total anggaran setelah perubahan sebesar Rp. 14.289.814.108,- yang terbagi dalam 3 program yang dilaksanakan oleh 4 bidang dan 1 sekretariat di lingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.2. Program dan Anggaran BKPSDM Perubahan Tahun 2024

No	Program	Anggaran (Rp)	Sumber
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	10.656.768.771,-	P-APBD
2	Program Kepegawaian Daerah	2.379.958.107,-	P-APBD
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.253.087.230,-	P-APBD
TOTAL		14.289.814.108,-	

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:

3.1. Capaian Kinerja Tahun 2024

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 2024 berikut adalah tabel jumlah Pegawai Negeri Sipil per Golongan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan per Desember tahun 2024.

Tabel 3.2. Jumlah Aparatur Sipil Negara per Golongan Tahun 2024

PNS			PPPK		
No	GOL	Jumlah	No	GOL	Jumlah
1.	I/c	10	1.	V	53
2.	I/d	15	2.	VII	715
3.	II/a	64	3.	IX	4.375
4.	II/b	107	4.	X	123
5.	II/c	399	5.	XI	5
6.	II/d	623	Jumlah		5.271
7.	III/a	1.217			
8.	III/b	1.375			
9.	III/c	1.199			
10.	III/d	1.341			
11.	IV/a	435			
12.	IV/b	610			
13.	IV/c	195			
14.	IV/d	3			
Jumlah		7.593			

Sumber : SIASN per Desember 2024

Tabel 3.3. Jumlah ASN berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2024

No	ASN	Laki-Laki	Perempuan
1.	PNS	3.076	4.517
2.	PPPK	1.727	3.544
	Jumlah	4.803	8.061

Sumber : SIASN per Desember 2024

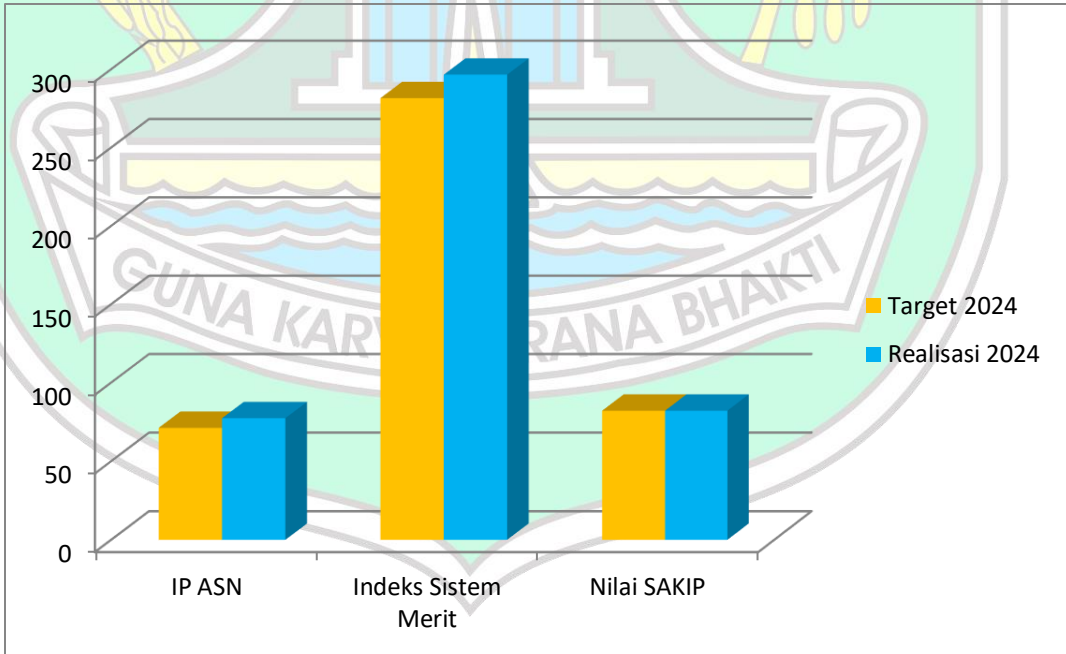
Capaian kinerja dari indikator kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2024 sebagai berikut :

3.1.1. *Perbandingan antara target dan realisasi kinerja tahun 2024*

Tabel 3.4. Perbandingan target dan realisasi tahun 2024

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja (%)
Tujuan				
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	71,17	77,32	108,6%
Sasaran				
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	281,5	296,5	105,3%
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	82,10	82,10	100%

Gambar 3.1. Perbandingan target dan realisasi tahun 2024



Pada tahun 2024 berdasarkan renstra BKPSDM 2024-2026 indikator kinerja BKPSDM terdiri atas :

1. Indikator kinerja tujuan adalah Indeks Profesionalitas ASN merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN

yang berdasarkan kualifikasi pendidikan, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melakukan tugas, dengan formula :

$IP\ ASN = Nilai\ Dimensi\ Kualifikasi + Nilai\ Dimensi\ Kompetensi + Nilai\ Dimensi\ Kinerja + Nilai\ Disiplin$

dimana pada tahun 2024 kondisi data tanggal 10 September 2024 menimbang rilis resmi dari BKN belum keluar dengan nilai realisasi sementara sebesar 77,32 terdiri atas IP ASN untuk PNS sebesar 79,92 dan IP ASN untuk PPPK sebesar 74,71. Bila dibandingkan dengan target tahun 2024 sebesar 71,17 naik 6,15 dengan capaian kinerja sebesar 108,6%

Tabel 3.5. Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024

PNS			PPPK		
1.	Kualifikasi	20,72	1.	Kualifikasi	24,95
2.	Kompetensi	29,21	2.	Kompetensi	19,9
3.	Kinerja	24,99	3.	Kinerja	24,86
4.	Disiplin	5	4.	Disiplin	5
Rata-Rata Nilai		79,92	Rata-Rata Nilai		74,71

Sumber : BKN tahun 2024

2. Indikator kinerja sasaran pertama adalah Indeks Sistem Merit merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan ASN dengan mendasarkan kesesuaian antara keahlian pegawai dengan kualifikasi jabatannya dengan formula :

$Indeks\ Sistem\ Merit = Skor\ Aspek\ Perencanaan\ Kebutuhan + Skor\ Aspek\ Pengadaan + Skor\ Aspek\ Pengembangan\ Karier + Skor\ Aspek\ Promosi\ dan\ Mutasi + Skor\ Aspek\ Manajemen\ Kinerja + Skor\ Aspek\ Penggajian,\ Penghargaan\ dan\ Disiplin + Skor\ Aspek\ Perlindungan\ dan\ Pelayanan + Skor\ Aspek\ Sistem\ Informasi$

dimana realisasi tahun 2024 sebesar 296,5 apabila dibandingkan dengan target tahun 2024 sebesar 281,5 naik sebesar 15 dengan capaian kinerja sebesar 105,3%

Tabel 3.6. Indeks Sistem Merit Tahun 2024

No	Aspek	Skor/Nilai
1.	Perencanaan kebutuhan	40
2.	Pengadaan	40
3.	Pengembangan karir	63
4.	Promosi dan Mutasi	20
5.	Manajemen Kinerja	68

6.	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	37,5
7.	Perlindungan dan Pelayanan	12
8.	Sistem Informasi	17
	Total Nilai	296,5

Sumber : BKN Tahun 2024

3. Indikator kinerja sasaran kedua adalah Nilai SAKIP merupakan hasil penilaian sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, yang mana sistem ini merupakan intergasi dari sistem perencanaan, sintem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan dengan formula :

$$\text{Nilai SAKIP} = \text{nilai komponen perencanaan kinerja} + \text{nilai komponen pengukuran kinerja} + \text{nilai komponen pelaporan kinerja} + \text{nilai komponen evaluasi kinerja internal}$$

dimana realisasi tahun 2024 sebesar 82,10 tetap bila dibandingkan dengan target tahun 2024 sebesar 82,10 dengan capaian 100%.

Tabel 3.7. 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

Hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar 82,10 dengan kategori A (Memuaskan). Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh

komponen AKIP yang dipantau dilingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.8. Penilaian SAKIP Tahun 2024

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
1.	Perencanaan Kinerja	30%	26,10
2.	Pengukuran Kinerja	30%	24,00
3.	Pelaporan Kinerja	15%	12,00
4.	Evaluasi Internal	25%	20,00
	Penilaian SAKIP	100%	82,10

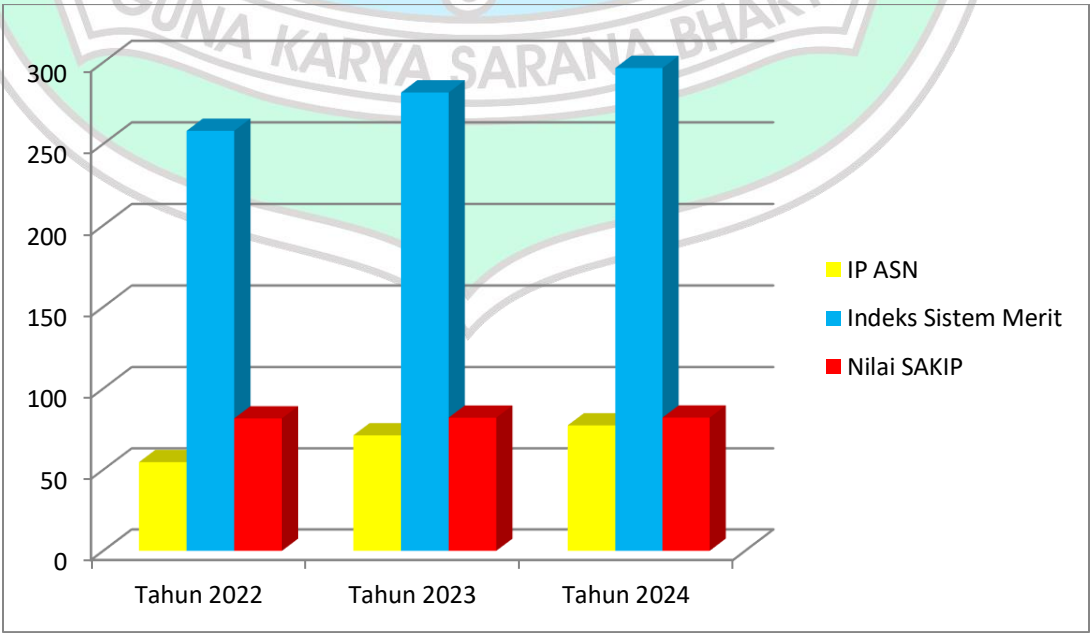
Sumber : LHE SAKIP Tahun 2024

3.1.2. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2024 dengan tahun 2022 dan 2023

Tabel 3.9. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2022, 2023 dan 2024

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja		
		Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Tujuan				
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	54,67	71,17	77,32
Sasaran				
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	258	281,5	296,5
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	81,64	82,05	82,10

Gambar 3.2. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2022, 2023 dan 2024



Perbandingan realisasi indikator kinerja dengan tahun berikutnya adalah :

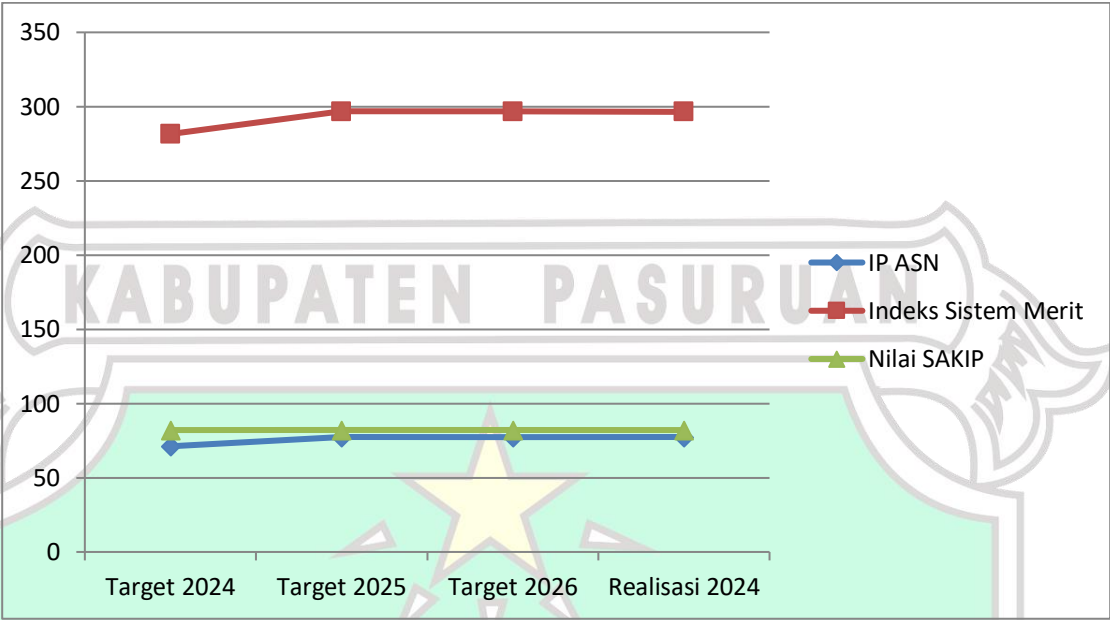
1. Indikator kinerja tujuan adalah Indeks Profesionalitas ASN dimana pada tahun 2024 dengan nilai realisasi sementara sebesar 77,32 apabila dibandingkan dengan tahun 2023 realisasi 71,17 naik 6,15 dan apabila dibandingkan dengan tahun 2022 realisasi 54,67 naik secara signifikan sebesar 22,65.
2. Indikator kinerja sasaran pertama adalah Indeks Sistem Merit dimana realisasi tahun 2024 sebesar 296,5 apabila dibandingkan dengan tahun 2023 realisasi 281,5 naik sebesar 15 sedangkan bila dibandingkan dengan tahun 2022 realisasi 258 naik sebesar 38,5
3. Indikator kinerja sasaran kedua adalah Nilai SAKIP dimana realisasi tahun 2024 sebesar 82,10 bila dibandingkan dengan tahun 2023 realisasi 82,05 naik sebesar 0,05 dan bila dibandingkan dengan tahun 2022 naik sebesar 0,46.

3.1.3. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah

Tabel 3.10. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja			Realisasi Kinerja Tahun 2024
		Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
Tujuan					
Meningkatnya Profesionalisme ASN	IP ASN	71,17	77,34	77,35	77,32
Sasaran					
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	281,5	296,7	296,8	296,5
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	82,10	82,12	82,15	82,10

Gambar 3.3. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target jangka menengah



Realisasi tahun 2024 dibandingkan dengan target tahun jangka menengah adalah :

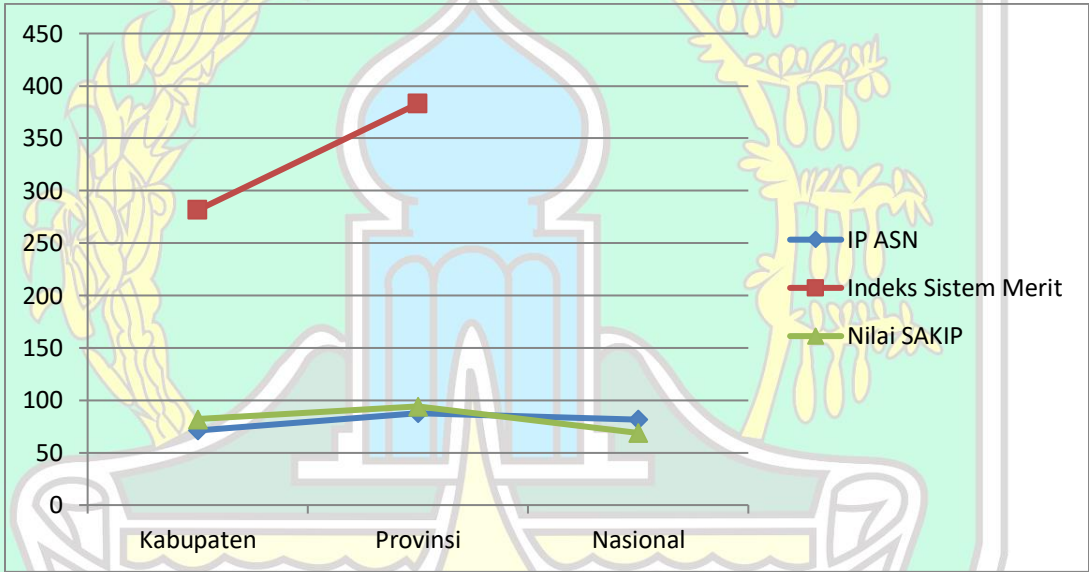
1. Indikator kinerja tujuan adalah Indeks Profesionalitas ASN dimana pada tahun 2024 dengan nilai realisasi sementara sebesar 77,32 bila dibandingkan dengan target tahun 2024 naik sebesar 6,15, apabila dibandingkan dengan target tahun 2025 dengan nilai 77,34 perlu peningkatan sebesar 0,02 dan apabila dibandingkan dengan target tahun 2026 sebesar 77,35 perlu peningkatan juga sebesar 0,03
2. Indikator kinerja sasaran pertama adalah Indeks Sistem Merit dimana realisasi tahun 2024 sebesar 296,5 apabila dibandingkan dengan target tahun 2024 sebesar 281,5 naik sebesar 15, apabila dibandingkan dengan target tahun 2025 yaitu 296,7 perlu peningkatan sebesar 0,2 dan apabila dibandingkan dengan target 2026 yaitu 296,8 perlu peningkatan sebesar 0,3
3. Indikator kinerja sasaran kedua adalah Nilai SAKIP dimana realisasi tahun 2024 sebesar 82,10 tetap bila dibandingkan dengan target tahun 2024 sebesar 82,10, apabila dibandingkan dengan target 2025 sebesar 82,12 dibutuhkan 0,02 dan apabila dibandingkan dengan target tahun 2026 sebesar 82,15 memerlukan 0,05

3.1.4. Perbandingan antara realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional

Tabel 3.11. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024		
		Kabupaten	Provinsi	Nasional
Tujuan				
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	71,17	87,67	81,71
Sasaran				
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	281,5	383	n/a
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	82,10	94,16	68,82

Gambar 3.4. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional



Realisasi tahun 2024 dibandingkan dengan realisasi Provinsi dan Nasional adalah :

1. Indikator kinerja tujuan adalah Indeks Profesionalitas ASN dimana pada tahun 2024 dengan nilai realisasi sementara sebesar 77,32, Kabupaten Pasuruan sebesar 10,35 dibawah bila dibandingkan realisasi Provinsi dengan nilai sementara per 20 Maret 2024 sebesar 87,67 sedangkan dengan Nasional sebesar 81,71 realisasi tahun 2023 karena tahun 2024 belum keluar, Kabupaten Pasuruan dibawahnya sebesar 4,39.
2. Indikator kinerja sasaran pertama adalah Indeks Sistem Merit dimana realisasi tahun 2024 sebesar 296,5 apabila dibandingkan dengan realisasi Provinsi tahun 2024 sebesar 383, Kabupaten

Pasuruan dibawahnya sebesar 86,5. Sedangkan untuk Nasional dalam hal ini BKN menggunakan NSPK manajemen ASN.

3. Indikator kinerja sasaran kedua adalah Nilai SAKIP dimana realisasi tahun 2024 sebesar 82,10 bila dibandingkan dengan Provinsi sebesar 94,16 realisasi 2023 karena tahun 2024 belum rilis, Kabupaten Pasuruan dibawahnya sebesar 12,06 sedangkan dengan Nasional realisasi tahun 2023 sebesar 68,82 karena tahun 2024 juga belum rilis, Kabupaten Pasuruan diatasnya sebesar 13,28.

3.1.5. Analisis penyebab keberhasilan / kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

1. Indikator kinerja tujuan adalah Indeks Profesionalitas ASN keberhasilan atas peningkatan kinerja pada tahun 2024 adalah :
 - a) Pada dimensi kualifikasi telah dilakukan pemberian ijin belajar dan tugas belajar bagi ASN yang ingin meningkatkan kualifikasi pendidikannya selain itu juga pengusulan formasi jabatan untuk rekrutmen ASN dengan lebih banyak dibuka untuk kualifikasi pendidikan Diploma ke atas;
 - b) Pada dimensi kompetensi telah dilaksanakan diklat struktural bagi Pejabat Tinggi Pratama, Pejabat Administrator dan Pejabat Pengawas, diklat fungsional bagi Pejabat Fungsional dan diklat teknis bagi ASN sesuai dengan jabatannya, selain itu juga membuka kesempatan seluas-luasnya bagi ASN untuk mengikuti diklat, bimtek dan lainnya yang diselenggarakan diluar kegiatan BKPSDM. Pada dimensi ini nilai tertinggi untuk mendorong Indeks Profesionalitas ASN,
 - c) Pada dimensi kinerja dilakukan pendampingan dan verifikasi penyusunan serta pelaporan SKP baik itu tribulanan maupun tahunan,
 - d) Pada dimensi disiplin dilakukan pembinaan, sosialisasi secara langsung dengan melibatkan Perangkat Daerah selain itu juga melakukan penegakan disiplin bagi pelanggaran disiplin ASN.
2. Indikator kinerja sasaran pertama adalah Indeks Sistem Merit keberhasilan atas peningkatan realisasi kinerja adalah melakukan pemenuhan dokumen-dokumen yang dibutuhkan terhadap delapan aspek pendukung, selain itu juga

melaksanakan koordinasi baik dengan instansi vertikal dalam hal ini BKN maupun BKD Provinsi Jawa Timur maupun dengan instansi horisontal yaitu BKPSDM Kabupaten/Kota yang sudah memenuhi dokumen-dokumen pendukung sistem merit.

3. Indikator kinerja sasaran kedua adalah Nilai SAKIP keberhasilan atas peningkatan realisasi kinerja yaitu dengan memenuhi kekurangan-kekurangan dokumen pendukung SAKIP atas catatan LHE SAKIP dari Inspektorat, selain itu juga melakukan koordinasi dengan Perangkat Daerah pengampu SAKIP Kabupaten. Bahkan untuk meningkatkan pencapaian kinerja tersebut juga melakukan pendampingan dan pembinaan ASN untuk lebih memahami tentang SAKIP.

3.1.6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Dalam pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan juga memperhatikan penggunaan anggaran agar pencapaian target kinerja terpenuhi dengan efisiensi anggaran semaksimal mungkin.

Tabel 3.12. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya berdasarkan Indikator Tujuan/Sasaran

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
Tujuan								
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	71,17	77,32	108,6 %	14.289.814.108	13.005.924.773	91,02%	119%
Sasaran								
Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	281,5	296,5	105,3 %	3.633.045.337	3.024.669.465	83,25%	126%
Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	82,10	82,10	100%	10.656.768.771	9.981.255.308	93,66%	107%

Tabel 3.13. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya berdasarkan Indikator Program

Program	Indikator Kinerja	Kinerja			Anggaran			Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase dokumen /laporan administrasi PD yang baik/ sesuai regulasi	84%	82%	97%	10.656.768.771	9.981.255.308	93,66%	104%

Kepegawaian Daerah	Nilai aspek kinerja dan penempatan ASN sesuai formasi dan jabatan	234	244	104%	2.379.958.107	1.991.707.604	83,69%	124%
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Nilai aspek pengembangan karier dan peningkatan kompetensi pegawai	71,5	52,5	73%	1.253.087.230	1.032.961.861	82,43%	89%

Tabel 3.14. Tabel Tingkat Efisiensi

NO	INTERVAL NILAI	TINGKAT EFISIENSI
1.	<90%	Tidak efisiensi
2.	90%-100%	Cukup efisiensi
3.	100%-110%	Efisiensi
4.	>110%	Sangat efisiensi

- Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :
1. Capaian kinerja dan anggaran pada tujuan sebesar 119% termasuk juga capaian kinerja dan anggaran pada sasaran pertama sebesar 126% ini menunjukan bahwa interval nilai lebih dari 110% dengan tingkat sangat efisiensi, sedangkan capaian kinerja dan anggaran pada sasaran kedua sebesar 107% menunjukan interval nilai antara 100%-110% atau efisiensi;
 2. Pada capaian kinerja dan anggaran program penunjang urusan pemerintah daerah sebesar 104% dengan melihat interval nilai antara 100%-110% berarti efisiensi, pada capaian kinerja dan anggaran program kepegawaian daerah sebesar 124% menunjukan interval nilai melebihi 110% atau sangat efisiensi sedangkan pada capaian kinerja dan anggaran program pengembangan sumber daya manusia sebesar 89% atau interval nilai kurang dari 90% berarti tidak efisiensi.

3.1.7. Analisis program yang menunjang keberhasilan maupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Dalam pelaksanaan pencapaian kinerja yang didukung oleh program dijelaskan sebagai berikut :

1. Program Urusan Pemerintah Daerah menunjang keberhasilan pada pencapaian nilai SAKIP sebesar 100% karena kegiatan-kegiatan yang disusun mendukung strategi dalam upaya pembinaan, pendampingan pemenuhan dokumen-dokumen penunjang pencapaian SAKIP;
2. Pada Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjang pencapaian indeks sistem merit sebesar 105,3%, hal ini karena kegiatan-kegiatan yang disusun dalam rencana kerja mendukung pemenuhan delapan aspek penunjang yang ada dalam sistem merit mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, pengembangan kompetensi sampai informasi kepegawaian, termasuk langkah-langkah strategi dalam upaya peningkatan indeks sistem merit yang tertuang dalam tiap sub kegiatan.

3.2. Realisasi Anggaran

Untuk analisis efektifitas dan analisis efisiensi anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024 dalam rangka pencapaian indikator kinerja sasaran.

3.2.1. Realisasi Anggaran Pendapatan, Belanja dan Pembiayaan Daerah

Pagu awal belanja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sebelum dirubah dalam DPA yang digunakan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2024 Rp. 15.490.779.303,-. Pagu

sebesar tersebut dilaksanakan untuk membiayai 3 program yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan. Dalam pelaksanaannya total anggaran yang telah dialokasikan tersebut mengalami perubahan menjadi sebesar Rp. 14.289.814.108,-.

Berikut tabel 3.15 pengalokasian anggaran tahun 2024 pada 3 program Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan.

Tabel 3.15. Anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

No	Program	Anggaran (Rp)	
		Sebelum Perubahan	Setelah Perubahan
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota	10.731.527.542,-	10.656.768.771,-
2	Program Kepegawaian Daerah	3.398.999.531,-	2.379.958.107,-
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.360.252.230,-	1.253.087.230,-
TOTAL		15.490.779.303,-	14.289.814.108,-

Dari pagu anggaran perubahan tahun 2024 Rp. 14.289.814.108,-, anggaran yang terealisasi sebesar Rp. 13.005.924.773,- sehingga persentase daya serap anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan sampai Desember 2024 sebesar 91,02%.

Berikut tabel 3.16 realisasi anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan daerah pada 3 program Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2024

Tabel 3.16. realisasi anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan daerah tahun 2024

PROGRAM/ KEGIATAN/SUBKEGIATAN		ANGGARAN		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
A.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	10.656.768.771	9.981.255.308	93,66%
1.	Keg Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9.210.696.084	8.666.217.451	94,09%
1.1	Sub Keg Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8.606.303.544	8.072.123.141	93,79%
1.2	Sub Keg Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	501.912.540	496.104.310	98,84%
1.3	Sub Keg Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	102.480.000	97.990.000	95,62%
2	Keg Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	90.630.000	64.899.100	71,61%

2.1	Sub Keg Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	90.630.000	64.899.100	71,61%
3	Keg Administrasi Umum Perangkat Daerah	518.679.922	491.391.589	94,74%
3.1	Sub Keg Penyediaan Bahan Logistik Kantor	158.489.252	151.921.325	95,86%
3.2	Sub Keg Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	112.978.470	107.533.150	95,18%
3.3	Sub Keg Fasilitas Kunjungan Tamu	10.312.200	9.176.700	88,99%
3.4	Sub Keg Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	236.900.000	222.760.414	94,03%
4	Keg Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	101.061.120	82.490.000	81,62%
4.1	Sub Keg Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	101.061.120	82.490.000	81,62%
5	Keg Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	259.879.195	236.313.829	90,93%
5.1	Sub Keg Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	199.110.885	180.501.329	90,65%
5.2	Sub Keg Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	60.768.310	55.812.500	91,84%
6	Keg Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	475.822.450	439.943.339	92,46%
6.1	Sub Keg Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	181.767.450	151.312.439	83,25%
6.2	Sub Keg Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	64.815.000	62.463.500	96,37%
6.3	Sub Keg Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	229.240.000	226.167.400	98,66%
B	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2.379.958.107	1.991.707.604	83,69%
1	Keg Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	680.431.987	629.901.801	92,57%
1.1	Sub Keg Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	6.109.000	5.257.450	86,06%
1.2	Sub Keg Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	534.694.009	498.323.570	93,20%
1.3	Sub Keg Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	63.306.026	56.247.601	88,85%
1.4	Sub Keg Fasilitas Lembaga Profesi ASN	5.982.000	5.081.000	84,94%
1.5	Sub Keg Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	19.264.000	17.460.640	90,64%
1.6	Sub Keg Pengelolaan Data Kepegawaian	51.076.952	47.531.540	93,06%
2	Keg Mutasi dan Promosi ASN	551.509.020	327.578.389	59,40%
2.1	Sub Keg Pengelolaan Mutasi ASN	218.243.400	96.665.312	44,29%
2.2	Sub Keg Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	63.060.020	35.059.527	55,60%
2.3	Sub Keg Pengelolaan Promosi ASN	270.205.600	195.853.550	72,48%
3	Keg Pengembangan Kompetensi ASN	789.075.100	714.391.642	90,54%
3.1	Sub Keg Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	446.047.000	397.598.443	89,14%
3.2	Sub Keg Pengelolaan Assesment Center	50.133.100	38.031.000	75,86%
3.3	Sub Keg Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	238.645.000	226.742.699	95,01%
3.4	Sub Keg Fasilitas Sertifikasi Jabatan ASN	54.250.000	52.019.500	95,89%
4	Keg Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	358.942.000	319.835.772	89,11%
4.1	Sub Keg Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	95.904.800	87.614.198	91,36%
4.2	Sub Keg Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	141.981.500	140.168.340	98,72%
4.3	Sub Keg Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	121.055.700	92.053.234	76,04%
C	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.253.087.230	1.032.961.861	82,43%
1	Keg Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.253.087.230	1.032.961.861	82,43%
1.1	Sub Keg Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	255.737.500	73.945.611	28,91%

1.2	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	997.349.730	959.016.250	96,16%
JUMLAH ANGGARAN		14.289.814.108	13.005.924.773	91,02%

Dari realisasi anggaran tersebut terdapat sub kegiatan yang realisasi dari penyerapan anggaran rendah yaitu :

1. Anggaran pada sub kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN sebesar 44,29% dan sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan sebesar 28,91% hal ini dikarenakan waktu pelaksanaan kurang cukup untuk assesment dan uji kompetensi seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi.
2. Sedangkan untuk sub kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN sebesar 55,60% hal ini karena kenaikan pangkat dan kenaikan jenjang prosesnya menunggu pertek wasdal (pertimbangan teknis pengawasan dan pengendalian) terlebih dahulu, sehingga prosesnya memakan waktu.

3.2.2. Alokasi per sasaran

Untuk menunjang keberhasilan setiap sasaran juga didukung oleh program, kegiatan, sub kegiatan dan anggaran. Berikut disampaikan alokasi anggaran per sasaran.

Tabel 3.17. Alokasi per sasaran pembangunan Tahun 2024

PROGRAM/ KEGIATAN/SUBKEGIATAN		ANGGARAN		
		TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Sasaran 1 : Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN				
Indikator : Indeks Sistem Merit				
A.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	2.379.958.107	1.991.707.604	83,69%
1	Keg Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	680.431.987	629.901.801	92,57%
1.1	Sub Keg Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	6.109.000	5.257.450	86,06%
1.2	Sub Keg Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	534.694.009	498.323.570	93,20%
1.3	Sub Keg Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	63.306.026	56.247.601	88,85%
1.4	Sub Keg Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	5.982.000	5.081.000	84,94%
1.5	Sub Keg Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	19.264.000	17.460.640	90,64%
1.6	Sub Keg Pengelolaan Data Kepegawaian	51.076.952	47.531.540	93,06%
2	Keg Mutasi dan Promosi ASN	551.509.020	327.578.389	59,40%
2.1	Sub Keg Pengelolaan Mutasi ASN	218.243.400	96.665.312	44,29%
2.2	Sub Keg Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	63.060.020	35.059.527	55,60%

2.3	Sub Keg Pengelolaan Promosi ASN	270.205.600	195.853.550	72,48%
3	Keg Pengembangan Kompetensi ASN	789.075.100	714.391.642	90,54%
3.1	Sub Keg Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	446.047.000	397.598.443	89,14%
3.2	Sub Keg Pengelolaan Assesment Center	50.133.100	38.031.000	75,86%
3.3	Sub Keg Pengeloaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	238.645.000	226.742.699	95,01%
3.4	Sub Keg Fasilitasi Sertifikasi Jabatan ASN	54.250.000	52.019.500	95,89%
4	Keg Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	358.942.000	319.835.772	89,11%
4.1	Sub Keg Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	95.904.800	87.614.198	91,36%
4.2	Sub Keg Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	141.981.500	140.168.340	98,72%
4.3	Sub Keg Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	121.055.700	92.053.234	76,04%
B.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.253.087.230	1.032.961.861	82,43%
1	Keg Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.253.087.230	1.032.961.861	82,43%
1.1	Sub Keg Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	255.737.500	73.945.611	28,91%
1.2	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	997.349.730	959.016.250	96,16%
Sasaran 2 : Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah				
Indikator : Nilai SAKIP				
C.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KAB/KOTA	10.656.768.771	9.981.255.308	93,66%
1.	Keg Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	9.210.696.084	8.666.217.451	94,09%
1.1	Sub Keg Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	8.606.303.544	8.072.123.141	93,79%
1.2	Sub Keg Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	501.912.540	496.104.310	98,84%
1.3	Sub Keg Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	102.480.000	97.990.000	95,62%
2	Keg Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	90.630.000	64.899.100	71,61%
2.1	Sub Keg Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	90.630.000	64.899.100	71,61%
3	Keg Administrasi Umum Perangkat Daerah	518.679.922	491.391.589	94,74%
3.1	Sub Keg Penyediaan Bahan Logistik Kantor	158.489.252	151.921.325	95,86%
3.2	Sub Keg Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	112.978.470	107.533.150	95,18%
3.3	Sub Keg Fasilitasi Kunjungan Tamu	10.312.200	9.176.700	88,99%
3.4	Sub Keg Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	236.900.000	222.760.414	94,03%
4	Keg Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	101.061.120	82.490.000	81,62%
4.1	Sub Keg Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	101.061.120	82.490.000	81,62%
5	Keg Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	259.879.195	236.313.829	90,93%
5.1	Sub Keg Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	199.110.885	180.501.329	90,65%
5.2	Sub Keg Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	60.768.310	55.812.500	91,84%
6	Keg Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	475.822.450	439.943.339	92,46%
6.1	Sub Keg Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	181.767.450	151.312.439	83,25%
6.2	Sub Keg Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	64.815.000	62.463.500	96,37%

6.3	Sub Keg Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	229.240.000	226.167.400	98,66%
-----	--	-------------	-------------	--------

Dari tabel diatas telah dijabarkan bahwa setiap sasaran didukung oleh program, kegiatan dan sub kegiatan termasuk juga anggarannya, adapun sasarn tersebut adalah :

1. Sasaran pertama adalah Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN dengan indikator Indeks Sistem Merit, sasaran ini didukung oleh dua Program yaitu Program Kepegawaian Daerah dengan empat kegiatan serta enam belas sub kegiatan dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan satu kegiatan serta dua sub kegiatan.
2. Sasaran kedua adalah Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan indikator nilai SAKIP, sasaran ini didukung oleh satu Program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan enam kegiatan serta empat belas sub kegiatan.



BAB IV

P E N U T U P

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2024 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*Good Governance*) BKPSDM 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.

Berdasarkan pengukuran kinerja outcome, rata-rata capaian indikator kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan tahun 2024 sebesar 100% ke atas. Dari sebanyak 1 indikator kinerja tujuan dan 2 indikator kinerja sasaran yang digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran strategis dalam Perjanjian Kinerja tahun 2024 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan. Dengan rincian 1 indikator kinerja (100%) capaian kinerjanya sangat baik dan 2 indikator kinerja ($\geq 100\%$) capaian kinerjanya sangat memuaskan.

Berdasarkan pengukuran kinerja keuangan, capaian kinerja keuangan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 sebesar 91,02% dengan perincian anggaran program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kab/Kota sebesar 93,66%, Program Kepegawaian Daerah sebesar 83,69% dan program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 82,43%.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 ini merupakan laporan pertanggungjawaban Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Harapan serta langkah kedepan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja adalah sinergitas berjenjang sehingga pencapaian keberhasilan yang dituangkan pada sasaran kinerja beserta target indikatornya dapat terpenuhi sekaligus juga capaian atas realisasi anggaran yang mendukung pada program, kegiatan dan sub kegiatan dapat terwujud dengan baik.

LAMPIRAN



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024

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

Nama : Dra. NINUK IDA SURYANI, M.Si

Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PASURUAN

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Dr. NURKHOLIS, S. Sos., M.Si., CIPA., CIHCM.

Jabatan : Pj. BUPATI PASURUAN

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Pasuruan, 24 September 2024

Pj. BUPATI PASURUAN

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PASURUAN

Dr. NURKHOLIS, S. Sos., M.Si., CIPA., CIHCM.

Dra. NINUK IDA SURYANI, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19651205 198903 2 011

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASURUAN

NO	TUJUAN / SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Tujuan Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	-	71,17
1	Sasaran Meningkatnya Penerapan Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	-	281,5
2	Meningkatnya kualitas SAKIP Perangkat Daerah	Nilai SAKIP	-	82,10

NO	PROGRAM	ANGGARAN (Rp)	KETERANGAN
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	10.656.768.771,-	P-APBD
2	Kepegawaian Daerah	2.379.958.107,-	P-APBD
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.253.087.230,-	P-APBD
	TOTAL	14.289.814.108,-	

Pasuruan, 24 September 2024

Pj. BUPATI PASURUAN

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN PASURUAN



Dr. NURKHOLIS, S. Sos., M.Si., CIPA., CIHCM.



Dra. NINUK IDA SURYANI, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19651205 198903 2 011

PEMERINTAH KABUPATEN PASURUAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Ir. H. Juanda No. 58 Telp. (0343) 424182 Fax. (0343) 424182

Website : www.inspektorat.pasuruankab.go.id Email : inspektorat_kab_pas@yahoo.com

PASURUAN – 67129



LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

PADA

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PASURUAN
TAHUN 2023

Nomor : X.705/I.VIII.05/424.060/2023

Tanggal : 21 Agustus 2023



PEMERINTAH KABUPATEN PASURUAN

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Ir. H. Juanda No. 58 Pasuruan 67129
Telp. (0343) 425581, 424182 Fax. (0343) 424182 e-mail : inspektorat_kab-pas@yahoo.com

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PASURUAN TAHUN 2023

Nomor : x.705/ I.VIII.05/424.060/2023
Tanggal : 21 Agustus 2023
Lampiran : -
Satuan Kerja : **Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

I. Pendahuluan

a. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 81 Tahun 2023 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan.
5. Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 139 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Pasuruan.
6. Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Pasuruan Tahun 2023.

b. Latar Belakang Evaluasi

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

c. Tujuan Evaluasi

1. Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum adalah untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
2. Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
 - a) Mem peroleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b) Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c) Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

e. Metode dan Teknik Evaluasi AKIP

1. Metodologi Evaluasi AKIP

Metodologi dalam evaluasi AKIP menggunakan kombinasi antara metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

2. Teknik Evaluasi AKIP

Adapun teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain:

- a. *Checklist* pengumpulan data dan informasi;
- b. Komunikasi melalui tanya jawab sederhana;
- c. Observasi; dan
- d. Studi dokumentasi.

f. Gambaran Umum Perangkat Daerah (Unit Kerja)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan mempunyai tugas dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan, dalam melaksanakan tugas tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
5. Pelaksanaan administrasi badan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah (Unit Kerja)

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2022 memperoleh nilai sebesar 81,64 dengan kategori A (Memuaskan), hal ini menunjukkan bahwa unit kerja dapat memimpin perubahan, tingkat akuntabilitas kinerja sangat akuntabel dan berkinerja tinggi.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

NO	SARAN/REKOMENDASI	TINDAK LANJUT
1.	Membuat inovasi pelayanan dalam rangka meningkatkan pelayanan publik yang baik dan berkualitas serta disajikan dalam dokumen Renstra.	Telah dibuat inovasi pelayanan "SiAP GRAK" (Sistem Aplikasi Pelayanan Gratis, Ramah, Akurat, Kredibel).
2.	Melakukan penyesuaian/perbaikan strategi, kebijakan maupun penyesuaian anggaran yang lebih optimal dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja.	<ul style="list-style-type: none">- Telah dilakukan penyesuaian anggaran pada Rencana Kerja dan Perubahan Anggaran Tahun 2022 untuk mengoptimalkan pencapaian kinerja utama.- Telah dilakukan penyesuaian/perbaikan strategi dan kebijakan masih dalam konsep draft revidir renstra.

- | | | |
|----|---|---|
| 3. | Melakukan internalisasi kepada setiap pegawai untuk memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. | Telah dilakukan pembinaan internal terhadap Sekretaris, Kepala Bidang, Subbbag dan Subko dalam memahami hasil pengukuran kinerja. |
| 4. | Melakukan penyesuaian/perbaikan aktivitas dan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya berdasarkan informasi dalam laporan kinerja, serta mengimplementasikan informasi dalam laporan kinerja guna meningkatkan budaya kinerja organisasi. | Telah dilakukan perbaikan atas rencana aksi agar aktivitas dan target yang ditetapkan dapat memberikan informasi tentang kinerja baik individu maupun instansi. |
| 5. | Menindaklanjuti atas semua rekomendasi - rekomendasi yang menjadi kelemahan yang masih perlu untuk dilakukam perbaikan dalam pengimplementasian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. | Telah dilakukan perbaikan atas pengimplementasian akuntabilitas kinerja untuk memenuhi kekurangan dan perbaikan dokumen atas rekomendasi yang ada. |

II. Gambaran Hasil Evaluasi

a. Kelemahan dalam implementasi AKIP Perangkat Daerah

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi:

- a. Perencanaan Kinerja;
- b. Pengukuran Kinerja;
- c. Pelaporan Kinerja;
- d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Laporan Kinerja Perangkat Daerah (LKjIP) tahun 2022, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain dokumen Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2022 dan 2023 serta dokumen terkait lainnya.

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan “kategori peringkat”, untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

NO	KATEGORI	NILAI ANGKA	INTERPRESTASI
1.	AA	>90-100	Sangat Memuaskan, Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.

2.	A	>80-90	Memuaskan, Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, berkinerja tinggi dan memuaskan serta sangat akuntabel pada seluruh unit kerja karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/ Sub koordinator.
3.	BB	>70-80	Sangat Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
4.	B	>60-70	Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
5.	CC	>50-60	Cukup, Terdapat gambaran bahwa akuntabilitas kinerja cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6.	C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7.	D	0-30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Hasil evaluasi atas implementasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun 2022	Tahun 2023
a.	Perencanaan Kinerja	30	28,39	24,00
b.	Pengukuran Kinerja	30	23,33	25,50
c.	Pelaporan Kinerja	15	11,79	11,55
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,13	21,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			81,64	82,05

(Dalam poin a s.d. d menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam LKE, yang dapat mengindikasikan tingkat akuntabilitas kinerja instansi).

Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktik dan hal-hal substantif yang telah diwujudkan dan dilakukan secara konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya, beberapa hal yang perlu diperhatikan :

- a. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja;
- b. Informasi dalam laporan kinerja belum selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi;
- c. Belum ada ketentuan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan bahwa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)/Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) dimanfaatkan sebagai Laporan Kinerja Individu per tribulan.

b. Rekomendasi/Saran Perbaikan

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/direkomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan, agar dapat melakukan beberapa langkah-langkah perbaikan sebagai berikut :

- a. Memanfaatkan hasil Pengukuran kinerja dalam penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja, antara lain dengan melakukan perubahan yang nyata dalam strategi pada rencana aksi jangka pendek dalam satu tahun (renja) atau adanya perubahan program dan kegiatan rencana kinerja dalam jangka waktu beberapa tahun (renstra);
- b. Memanfaatkan Informasi dalam laporan kinerja untuk perubahan budaya kinerja organisasi;
- c. Membuat ketentuan yang menyatakan bahwa dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)/Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) dapat dimanfaatkan sebagai Laporan Kinerja Individu per tribulan.

III. Penutup

a. Simpulan

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan Tahun 2023 memperoleh nilai sebesar 82,05 dengan kategori A (Memuaskan), yang memberikan gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, berkinerja tinggi dan memuaskan, serta sangat akuntabel pada seluruh unit kerja karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Sub koordinator.

b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Hasil evaluasi diharapkan dapat mendorong dalam melaksanakan implementasi SAKIP dengan lebih baik sehingga dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel dan kapabel serta dapat memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat, antara lain dengan:

- Meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- Meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran pemerintah;
- Meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat; dan
- Melaporkan kinerja pelayanan kepada publik secara transparan.

Demikian hasil evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasuruan, dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah.



**INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN PASURUAN**

RACHMAT SYARIFUDDIN, S.Sos

Pembina Utama Muda

NIP. 19720131 199201 1 002

MATRIKS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP

No	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab	Status/Progress Penyelesaian
1	Memanfaatkan hasil pengukuran kinerja dalam penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas dan anggaran dalam mencapai kinerja, antara lain dengan melakukan perubahan yang nyata dalam startegi pada rencana aksi jangka pendek dalam satu tahun (renja) atau adanya perubahan dan kegiatan rencana kinerja dalam jangka waktu beberapa tahun (renstra)	Telah disusun rencana kerja dalam satu tahun (renja) tahun 2024 dan telah disusun rencana strategis (renstra) tahun 2024-2026	2 dok	Agustus 2023	Sekretariat	Selesai
3	Memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja untuk perubahan budaya kinerja organisasi	Telah dilakukan pembinaan internal dalam perubahan budaya kinerja organisasi melalui informasi laporan kinerja	1 kali	19-21 Oktober 2023	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Selesai
4	Membuat ketentuan yang menyatakan bahwa dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)/Penilaian Kinerja (PKP) dapat dimanfaatkan sebagai Laporan Kinerja Individu per tribulan	Proses penyusunan draft peraturan yang berisi ketentuan dokumen SKP dan PKP sebagai Laporan Kinerja Individu	1 kali	November 2023- Agustus 2024	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Proses