



# BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten  
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

## LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO TAHUN 2023



### BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

JL MOJOPAHIT NO. 5 LARANGAN, CANDI, SIDOARJO 61218  
TELP. 031-8921307

## **PERNYATAAN TELAH DIREVIU**

### **LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO TAHUN ANGGARAN 2023**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk Tahun Anggaran 2023 sesuai dengan Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal – hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja.

Sidoarjo, 12 Pebruari 2024

**TIM SAKIP KAB. SIDOARJO,  
SEKRETARIS**



Ditandatangani secara elektronik oleh

ARIF MULYONO, S.STP., M.HP.  
NIP. 197804161997021001

**ARIF MULYONO, S.STP, M.HP.**  
Pembina Tingkat I  
NIP 19780416 199702 1 001

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur alhamdulillah kita sampaikan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tersebut disusun berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang pedoman Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKjIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023 ini merupakan wujud pertanggungjawaban terhadap kinerja yang telah dicapai selama tahun 2023. Diharapkan LKjIP ini dapat memberikan informasi yang diharapkan seluruh stakeholders, Tanggapan (feedback) serta saran-saran untuk perbaikan terhadap laporan yang kami susun sangat kami harapkan guna peningkatan kinerja dimasa yang akan datang. Pada kesempatan ini kami ucapkan terima kasih kepada seluruh unsur yang telah mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Walaikum Salam Wr. Wb.

Sidoarjo, 22 Februari 2024

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN SIDOARJO**



Ditandatangani secara elektronik oleh

MAKHMUD, SH., MM

NIP. 196908081987121001

**MAKHMUD, SH., MM**

Pembina Tingkat I

NIP 196908081987121001

## DAFTAR ISI

Halaman Cover	i
Pernyataan Telah Direviu	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vi
Daftar Grafik	vii
Ikhtisar Eksekutif	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Kedudukan	1
B. Aspek Strategis Organisasi	6
BAB II : PERENCANAAN KINERJA	9
A. Rencana Strategis Tahun 2021-2026	9
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2023	10
C. Perencanaan Anggaran Tahun 2023	10
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA	12
A. Pengukuran Kinerja	12
B. Realisasi Kinerja Anggaran	23
BAB IV : PENUTUP	30
A. Kesimpulan	30
B. Tindak Lanjut	30
LAMPIRAN-LAMPIRAN	31

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.....	6
Tabel 1. 2 Pemetaan Permasalahan Pokok, Masalah, dan Akar Masalah.....	6
Tabel 2. 1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Tahun 2021 - 2028.....	9
Tabel 2. 2 Perjanjian Kinerja Tahun 2023 .....	10
Tabel 2. 3 Perencanaan Anggaran Tahun 2023 .....	10
Tabel 3. 1 Capaian Kinerja Tahun 2023 .....	12
Tabel 3. 2 Tren Realisasi dari Nilai Sistem Merit Tahun 2021 – 2023 .....	14
Tabel 3.3 Tren Realisasi dari Nilai Dimensi Kompetensi Tahun 2021 – 2023.....	17
Tabel 3.4 Tren Realisasi dari Nilai SAKIP Tahun 2021 – 2023 .....	20
Tabel 3.5 Tren Realisasi dari Nilai IPP Tahun 2021 – 2023.....	21
Tabel 3.6 Tren Realisasi dari Nilai SKM Tahun 2021 – 2023 .....	22
Tabel 3.7 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran.....	24
Tabel 3. 4 Program Penunjang Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Kinerja .....	27
Tabel 3. 5 Realisasi Anggaran .....	29

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	2
Gambar 1.2	Pohon Kinerja BKD Kab. Sidoarjo Tahun 2023	3
Gambar 1.3	Cascading Kinerja BKD Kab. Sidoarjo Tahun 2023	4
Gambar 1.4	Peta Proses Bisnis	5

## **DAFTAR GRAFIK**

Grafik 3.1	Tren Realisasi dari Nilai Sistem Merit Tahun 2021 – 2023	14
Grafik 3.2	Tren Realisasi dari Nilai Dimensi Kompetensi Tahun 2021 – 2023	17
Grafik 3.3	Tren Realisasi dari Nilai SAKIP Tahun 2021 – 2023	20
Grafik 3.4	Tren Realisasi dari Nilai IPP Tahun 2021 – 2023	22
Grafik 3.5	Tren Realisasi dari (IK) Tahun 2021 – 2023	23



## IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023 menyajikan capaian kinerja atas perjanjian kinerja Tahun 2023. Kami memiliki 3 (tiga) sasaran strategis dan 6 (enam) indikator kinerja.

Dari hasil pengukuran realisasi terhadap 6 (enam) indikator, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Target dengan capaian realisasi di atas 100% sebanyak 3 (tiga) indikator;
- 2) Target dengan capaian realisasi 100% sebanyak 0 indikator;
- 3) Target dengan capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 2 (dua) indikator;
- 4) Target yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 1 indikator

Guna mewujudkan Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo “**ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit**”, dilakukan dengan sasaran strategis sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	Kategori
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	314,5	320,5	101	Sangat Berhasil
2	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	37,5	31,65	84,13%	Cukup
3	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan perangkat daerah	Nilai SAKIP	81,80	85,45	104	Sangat Berhasil
		Nilai RB	36,3	-	-	-
		Nilai IPP	A (4,51)	A (4,13)	91,57%	Berhasil
		Nilai SKM	91,30 (Sangat baik)	93,91 (Sangat baik)	102	Sangat Berhasil



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Kedudukan**

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo merupakan perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo menyelenggarakan urusan pemerintahan pada bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

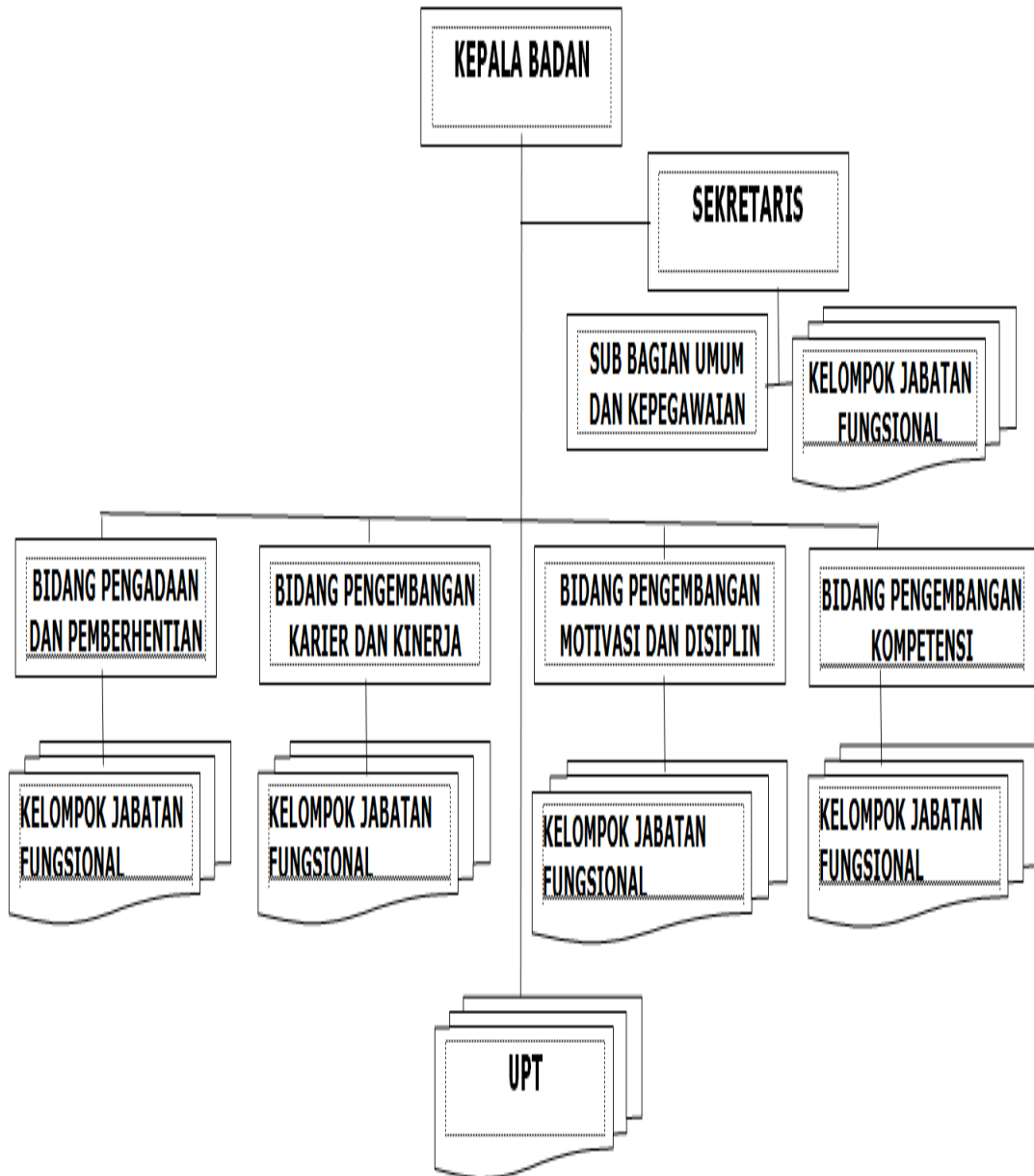
Melalui peraturan daerah diatas maka Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 39 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Dalam ketentuan tersebut menyebutkan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo mempunyai tugas menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan,

Dalam melaksanakan tugas, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugasnya.

Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo maka disusun struktur organisasi. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dipimpin oleh Kepala Badan yang dibantu oleh Sekretariat dan bidang teknis. Adapun susunan organisasi beserta gambaran pola kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo adalah sebagai berikut.

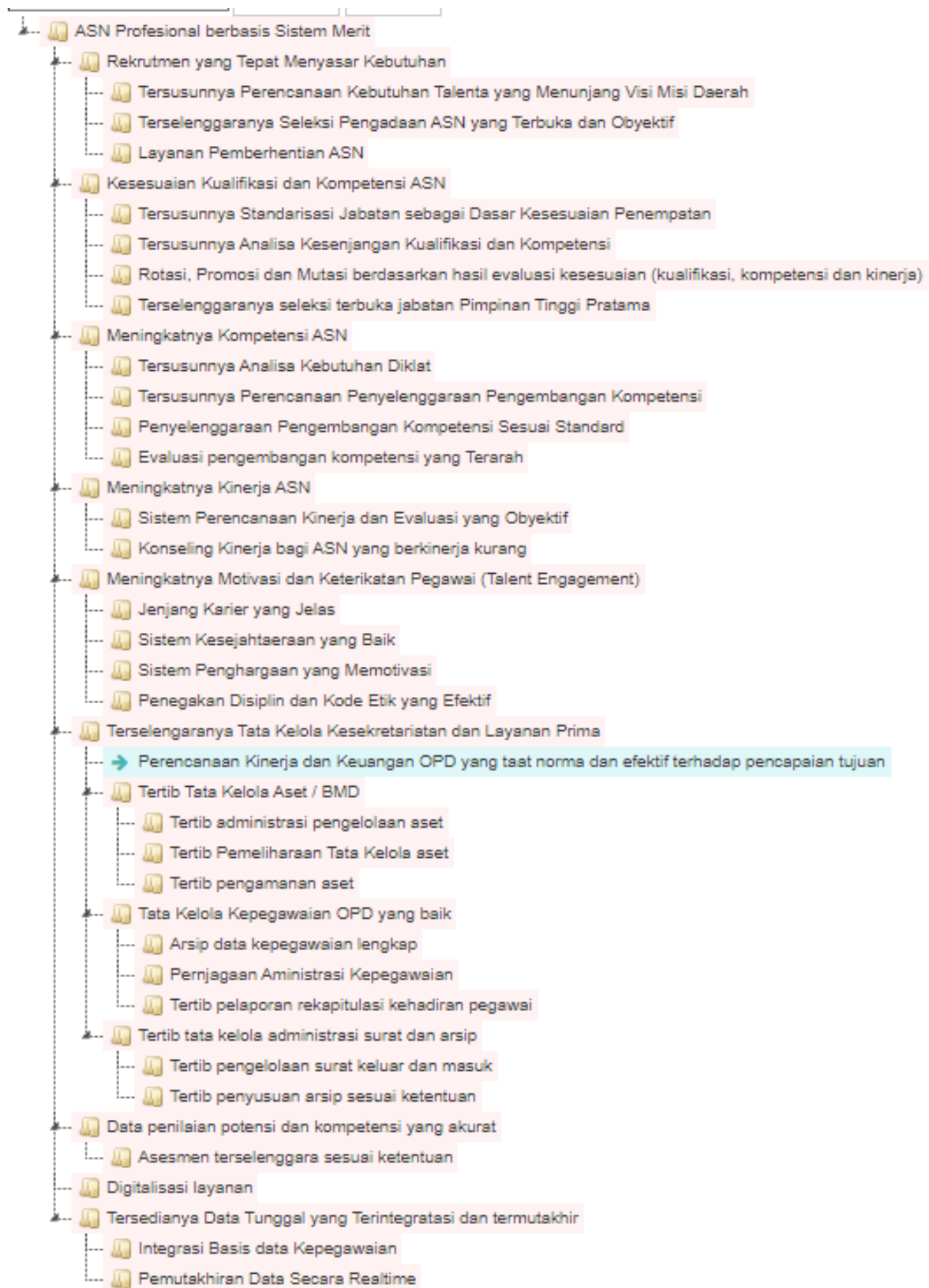
**BAGAN SUSUNAN ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN SIDOARJO**



Gambar 1.1

Sumber : Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 39 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

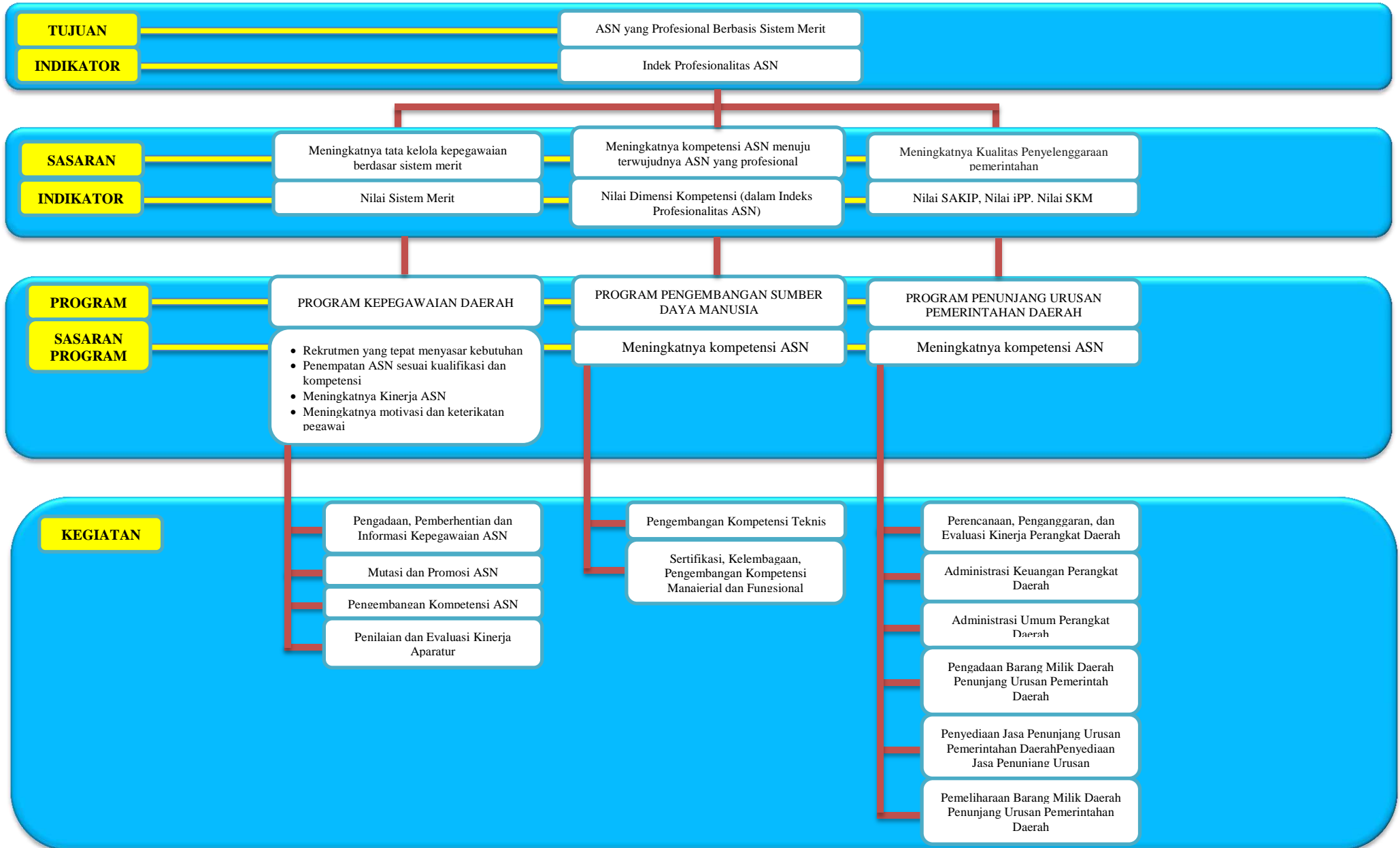
## POHON KINERJA BKD KAB. SIDOARJO TAHUN 2024 (sesuai E Kinerja 2024)



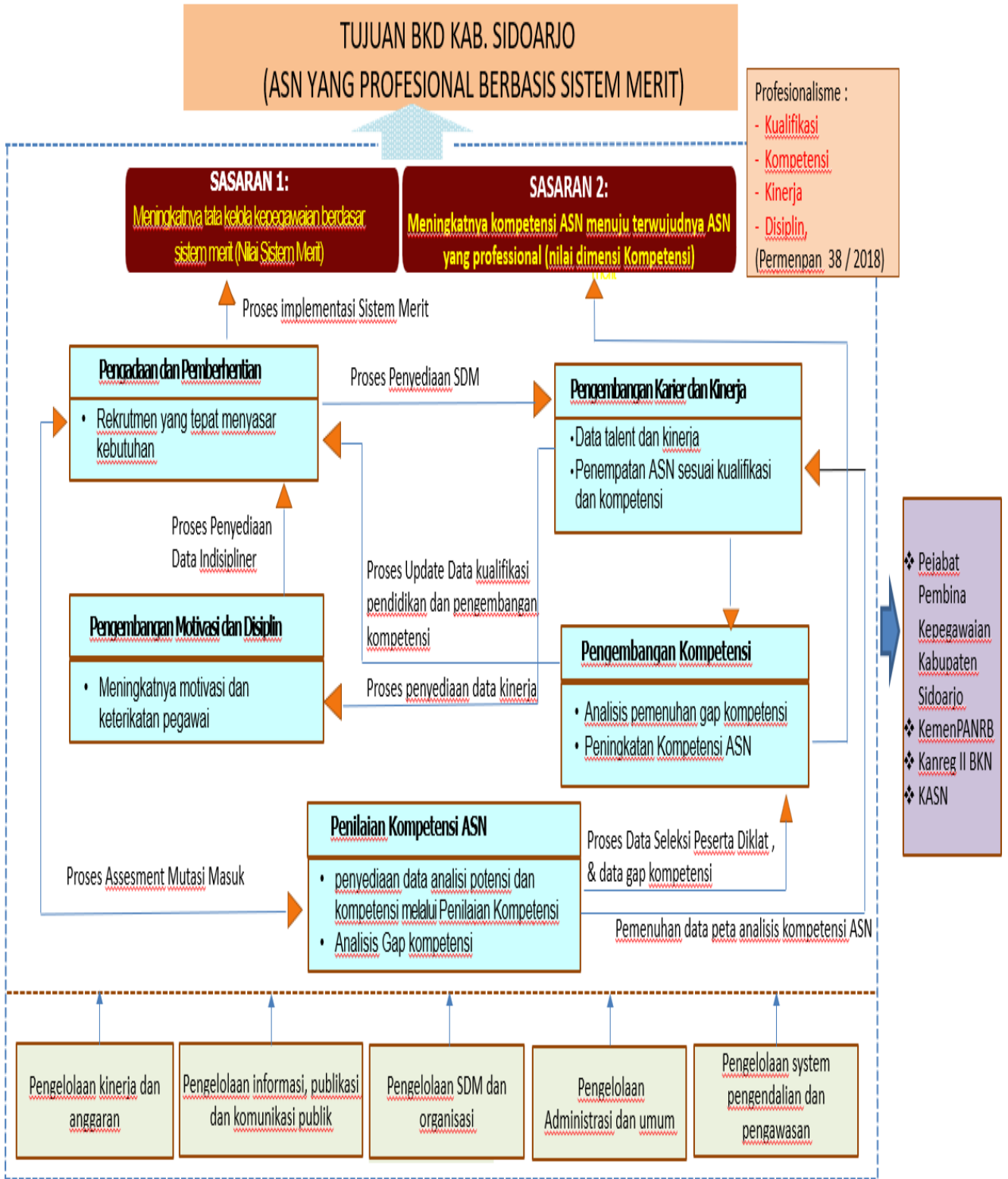
**Gambar 1.2**

Sumber : Aplikasi E Kinerja

Gambar 1.3  
**CASCADING**



## PETA PROSES BISNIS



Sumber : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO NOMOR : 188/570/438.6.4/2023

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo memiliki ASN sebanyak 61 Orang. ASN tersebut terbagi kedalam jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Berikut data ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2023.

**Tabel 1.1**  
**Data ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo**

No.	Jenis Jabatan	Jumlah
1	Kepala	1
2	Administrator	4
3	Pengawas	2
4	Pelaksana	34
5	Jabatan Fungsional	20
	TOTAL	61

*Sumber : Data Kepegawaian Umpeg BKD*

## B. Aspek Strategis Organisasi

Permasalahan pembangunan adalah kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan kesenjangan antara apa yang ingin dicapai di masa datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat. Permasalahan tersebut harus dapat diidentifikasi oleh perangkat daerah untuk disusun rekomendasi penanganannya. Rumusan permasalahan yang telah diidentifikasi berdasarkan data kesenjangan (*gap*) antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan, kemudian rumusan permasalahan tersebut dipetakan menjadi masalah pokok, masalah dan akar masalah. Berikut pemetaan permasalahan pokok, masalah dan akar masalah pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

**Tabel 1.2**  
**Pemetaan permasalahan pokok, masalah dan akar masalah**

No	Permasalahan Pokok	Permasalahan	Akar Permasalahan
1	Pengukuran dan Penilaian Kinerja ASN	Efektifitas sistem/mekanisme pengukuran/penilaian kinerja ASN di tiap OPD dirasakan belum optimal,	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi serta Evaluasi kinerja ASN belum sepenuhnya berlandaskan pada penilaian kinerja berbasis merit sistem.</li> <li>2. Sebagian masih menganggap input</li> </ol>

No	Permasalahan Pokok	Permasalahan	Akar Permasalahan
			aktivitas kinerja pada aplikasi hanya bersifat rutinitas yang belum dapat menggambarkan secara utuh dan nyata kinerja ASN
2	Ketersediaan Tenaga Administrasi Kepegawaian dan IT di OPD	Kurangnya tenaga pengelolaan kepegawaian dan IT masih terjadi di sebagian OPD	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum optimalnya pengelolaan administrasi kepegawaian di masing-masing OPD,</li> <li>2. Masih banyak ASN yang belum maksimal menggunakan konsep digitalisasi. Hal ini dikarenakan faktor usia dan pemahaman pada sistem aplikasinya.</li> </ol>
3	Peningkatan Integritas dan Profesionalisme ASN	Belum optimalnya peningkatan profesionalisme kompetensi pegawai berdasarkan merit sistem;	Rendahnya profesionalitas, kompetensi dan tingkat pendidikan, kualitas, kinerja, dan integritas ASN
4	Peningkatan Kompetensi ASN	Terbatasnya kompetensi ASN terkait pelayanan publik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum semua jabatan memiliki Standart Kompetensi terutama di jabatan pelaksana</li> <li>2. Pemberian kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja belum sepenuhnya diberlakukan</li> <li>3. Belum sepenuhnya dilaksanakannya peningkatan kompetensi atas potensi ASN secara terpadu dan berkelanjutan yang berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan evaluasi hasil kediklatan yang lebih terukur</li> </ol>

Sumber : Dok. Renstra 2021-2026

Dari pemetaan permasalahan yang dikemukakan di atas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo telah merumuskan isu-isu strategis sebagai berikut:

1. Penguatan komitmen ASN dan Pengembangan kualitas ASN secara merit system serta berkelanjutan.
2. Peningkatan Integritas dan Profesionalisme ASN

Upaya peningkatan integritas dan profesionalisme ASN menjadi tantangan yang akan dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sebagai lembaga yang mempunyai wewenang dalam peningkatan integritas dan profesionalisme pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Tantangan ini sebagai upaya peningkatan pelayanan publik agar dapat berjalan dengan optimal sehingga mengarah pada perubahan sikap dan perilaku serta



motivasi kerja untuk menciptakan iklim kerja yang berorientasi pada etos kerja dan produktifitas yang diharapkan.

3. Peningkatan kualitas dan kapasitas ASN

Peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo mendesak untuk dilaksanakan agar tetap mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, keahlian dan perilaku yang terus berkembang sesuai dinamika perubahan, terutama dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta peraturan lainnya.

4. Optimalisasi luasan cakupan pelayanan bidang manajemen sumber daya aparatur guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance).

5. Pengembangan sistem pola karir dan kompetensi pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

## BAB II

### PERENCANAAN KINERJA

#### A. Rencana Strategis Tahun 2021-2026

Pemerintah Kabupaten Sidoarjo memiliki visi “Mewujudkan Kabupaten Sidoarjo yang sejahtera, maju, berkarakter dan berkelanjutan”. Visi tersebut tertuang dalam dokumen RPJMD Tahun 2021-2026. Dalam dokumen perencanaan 5 tahunan tersebut termuat misi yang harus dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi yang berkenaan dengan tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo adalah menunjang misi ke-1 yaitu “ *Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Transparan dan Tangkas Melalui Digitalisasi untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Kemudahan Berusaha*”.

Dengan memperhatikan permasalahan dan isu strategis serta memperhatikan misi Kabupaten Sidoarjo maka dirumuskan tujuan dan sasaran yang tertuang dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo 2021 - 2026. Tujuan dan sasaran merupakan penjabaran / implementasi dari pernyataan misi. Dengan adanya tujuan akan memberikan arah yang lebih jelas untuk mencapai sasaran yang dituju. Berikut Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021 – 2026, sebagai berikut :

**Tabel 2. 1**  
**Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo**  
**Tahun 2021 – 2026**

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Mewujudkan ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit"		Indek Profesionalitas ASN	79,3 9	80	81	81	82	82
		Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	297,5	300	314,5	314,5	315	315
		Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	37	25	37,5	37,10	38	38,5
		Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan	Nilai SAKIP	A (80,92)	A (81,76)	A (81,80)	A (81,85)	A (82,00)	A (82,850)
			Nilai RB (Reformasi Birokrasi)	36,3	36,3	36,3	36,3	36,3	36,3

		Nilai IPP (Indeks pelayanan Publik)	A (4,51)	A (4,51)	A (4,51)	A (4,51)	A (4,51)	A (4,51)
		Nilai SKM (Survey kepuasan Masyarakat)	N/A	N/A	91,83 (Sangat baik)	91,80 (Sangat baik)	92,30 (Sangat baik)	92,80 (Sangat baik)

Sumber : Dok. Renstra 2021-2026

## B. Perencanaan Anggaran Tahun 2023

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026 maka ditetapkan sasaran yang perlu dicapai dan direalisasikan pada setiap tahunnya. Berikut Perjanjian kinerja tahun 2023 yang memuat sasaran beserta indikator dan target kinerja.

**Tabel 2. 2**  
**Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023**

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1.	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	314,5
2.	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	37,5
3	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan perangkat daerah	Nilai SAKIP	81,80
		Nilai RB	36,3
		Nilai IPP	A (4,51)
		Nilai SKM	91,30 (Sangat baik)

Sumber : Dok. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023

## C. Perencanaan Anggaran Tahun 2023

Untuk mewujudkan sasaran dan mencapai target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2023, maka disediakan anggaran sebesar Rp. 15.076.486.388, Namun untuk menyesuaikan dinamika dan situasi kondisi pencapaian target kinerja, maka anggaran yang telah tersedia dilakukan perubahan dan *refocusing* hingga menjadi sebesar Rp. 15.231.116.399 dengan rincian sebagaimana tabel 2.3. berikut.

**Tabel 2.3**  
**Rincian anggaran perubahan tahun 2023**

No	Program	Anggaran Perubahan (Rp)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 11.378.708.527,-
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp 2.284.384.680,-

3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 1.568.023.192,-
	Jumlah	Rp 15.231.116.399,-

Sumber : Dok. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2023

### BAB III

#### AKUNTABILITAS KINERJA

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan Laporan Kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja. Pengukuran indikator kinerja sasaran dilaksanakan dalam rangka menjamin adanya peningkatan akuntabilitas kinerja dengan melakukan klarifikasi outcome yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel.

Pengukuran kinerja yang digunakan adalah membandingkan antara kinerja yang direncanakan (*performance plan*) dan diperjanjikan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang telah dicapai. Dalam hal ini perbandingan tersebut dilakukan terhadap seluruh indikator kinerja sasaran sebagaimana ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2023. Terhadap terjadinya celah kinerja (*performance gap*), dilakukan analisis penyebab terjadinya celah kinerja tersebut, serta tindakan-tindakan perbaikan apa yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

#### A. Pengukuran Kinerja

Pengukuran capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi setiap indikator kinerja sasaran dan program serta didukung dengan data-data yang relevan untuk mengukur dan meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi dalam mencapai target Indikator Kinerja Utamanya (IKU) yang telah tertuang dalam tujuan dan sasaran strategis instansi.

Adapun capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023 sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2023 (%)	Target Renstra (2026)	Capaian Terhadap Target Renstra 2026 (%)
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	314,5	320,5	101	315	101

2	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	37,5	31,65	84,13	38,5	82,20
3	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan perangkat daerah	Nilai SAKIP	81,80	85,45	104	82,85	103
		Nilai RB	36,3	0	0	36,3	0
		Nilai IPP	A (4,51)	A (4,13)	91,57	A (4,51)	91,57
		Nilai SKM	91,30 (Sangat baik)	93,91 (Sangat baik)	102	92,80	101
		Capaian rata-rata			99,15		
		Capaian rata-rata semua indikator			99,50		

Sumber : Hasil Olah data

Berdasarkan tabel diatas, Pengukuran kinerja berdasarkan perbandingan target kinerja dan realisasi dapat dijelaskan bahwa untuk capaian kinerja sasaran tahun 2023, 1 (satu) Sasaran yaitu “Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit” memperoleh capaian kinerja diatas 100% (101%) dengan kategori Sangat berhasil, 2 (dua) Sasaran memperoleh capaian kinerja dibawah 100%, yaitu Sasaran “Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan perangkat daerah” dengan capaian kinerja 84,13% kategori berhasil dan Sasaran “Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional” dengan capaian kinerja 84,13% kategori Cukup. Apabila diambil nilai rata-rata capaian kinerja semua Sasaran memperoleh nilai 99,50% dengan kategori Berhasil.

Sedangkan apabila dilihat dari hasil pengukuran realisasi terhadap 6 (enam) indikator, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Target dengan capaian realisasi di atas 100% sebanyak 3 (tiga).indikator;
- 2) Target dengan capaian realisasi 100% sebanyak 0 indikator;
- 3) Target dengan capaian realisasi di bawah 100% sebanyak 2 (dua) indikator;
- 4) Target yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 1 indikator.

Guna lebih detail penjelasan berkaitan dengan capain kinerja indikator Sasaran disampaikan sebagai berikut :

1. Sasaran 1 : Meningkatkan tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit
  - a) IK 1 : Nilai Sistem Merit

Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2023 (%)	Target Renstra (2026)	Capaian Terhadap Target Renstra 2026 (%)
314,5	320,5	101	315	101

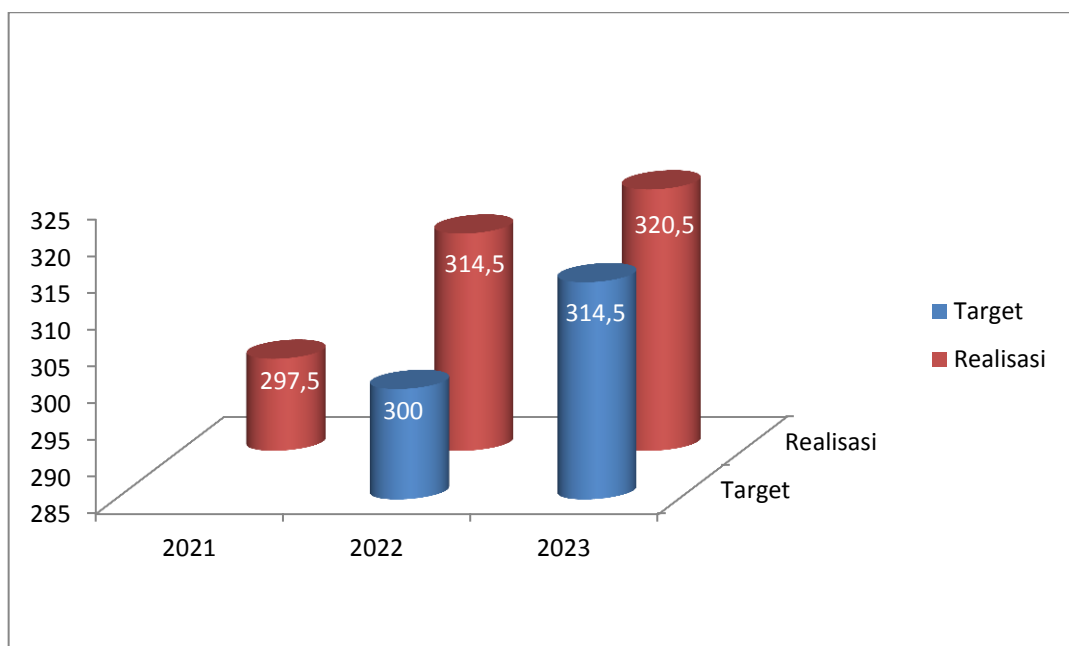
Capaian indikator kinerja (IK) Nilai Sistem Merit tahun 2023 dengan realisasi 320,5 dari target 314,5 dengan persentase sebesar 101%. Jika dibandingkan dengan target pada akhir periode Renstra tahun 2026 dengan target 315, maka pada tahun 2023 sudah tercapai nilai Sistem Merit, dengan persentase capaian sebesar 101%. Sedangkan bila dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya telah mengalami peningkatan atau tren meningkat sebagaimana table berikut :

**Tabel 3. 2**  
**Tren Realisasi dari Nilai Sistem Merit Tahun 2021 – 2023**

Tahun	2021	2022	2023
Target	-	300	314,5
Realisasi	297,5	314,5	320,5
Capaian	-	104	101

Sumber : Hasil Olah data

**Grafik 3. 1**  
**Tren Realisasi dari Nilai Sistem Merit Tahun 2021 – 2023**





Demikian halnya jika dibandingkan dengan capaian sistem merit pada tingkat kementerian/lembaga serta instansi sejenis yang berkaitan dengan urusan kepegawaian dapat disampaikan pada tabel berikut

<b>Kementerian/Lembaga</b>	<b>Instansi Sejenis</b>	<b>BKD Kab. Sidoarjo</b>
Kementerian PAN-RB 366,5	Pemerintah Propinsi Jawa Timur 353	320,5 <i>Sumber : Keputusan KASN Nomor : 258/KEP KASN/C/XI/2023, Tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo</i>
Kementerian Dalam Negeri 375	Pemerintah Kota Tangerang 366	
BKN 339	(Peraih nilai merit tertinggi kategori Kabupaten/Kota)	
<i>Sumber : Sistem Merit Dalam Angka Tahun 2023 – Kelompok Kerja Pengawasan Bidang Penerapan Sistem Merit Wilayah I KASN</i>		

Untuk mencapai target kinerja diatas, pada Tahun 2023 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Upaya-upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan penerapan system merit di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023 antara lain:

- a. Penguatan internal, segala proses administrasi kepegawaian dilakukan sesuai SOP dan terdokumentasikan sesuai ketentuan sebagai bukti dukung dalam input aplikasi SIPINTER
  - b. Implementasi pola karier pegawai, diawali dengan pengesahan perbup Pola Karier sebagai dasar regulasi untuk proses rotasi, mutasi, dan pengembangan karier pegawai
  - c. Pembenahan aplikasi talent pool
2. Sasaran 2 : Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional
- a) IK 1 : Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)

Target Tahun	Realisasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2023	Target Renstra (2026)	Capaian Terhadap Target Renstra
--------------	----------------------	--------------------	-----------------------	---------------------------------

2023		(%)		2026 (%)
37,5	31,65	84,13%	38,5	82,20

Capaian indikator kinerja (IK) Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN) tahun 2023 dengan realisasi 31,65 dari target 37,5 atau sebesar sebesar 84,13%. Jika dibandingkan dengan target pada akhir periode Renstra tahun 2026 sebesar 38,5 , maka pada tahun 2023 belum tercapai nilai Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN) dengan persentase capaian sebesar 82,20%.

Sedangkan bila dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya (2022) terlihat mengalami penurunan, namun hal ini disebabkan dilakukannya penyesuaian (penurunan) target kinerja tahun 2022 pada target angka 25 dengan pertimbangan sebagai berikut :

a. Metode Pengukuran Nilai IP ASN

Dilandasi oleh surat BKN Nomor : 810/B-BH.02.01/SD/C/2022 Tanggal 13 Januari 2022 perihal Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2021. Pengukuran IP ASN Tahun 2021 dilakukan dengan aplikasi online pada alamat website <https://ip-jasn.bkn.go.id>. Mekanisme penginputan tiap unsur instrumen pengukuran dilakukan melalui updating pada aplikasi Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian SAPK (import data). Proses input dan integrasi data SAPK BKN dan IP ASN tidak sepenuhnya mengakomodir data kediklatan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

b. Rekapitulasi Data Kediklatan

Pengumpulan dan rekapitulasi data kediklatan ASN belum dapat dilakukan secara optimal terhadap seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, terutama yang dilaksanakan secara mandiri. Tidak seluruhnya ASN yang melaksanakan diklat secara mandiri melaporkan kegiatan dan hasilnya ke Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo sehingga tidak terakomodir dalam pengukuran nilai kompetensi

c. Rasionalisasi dan refocusing Anggaran

Pemulihan sektor ekonomi pasca pandemic covid menuntut rasionalisasi anggaran pembangunan ke arah skala prioritas, terutama setor ekonomi

kemasyarakatan. Hal tersebut juga berimplikasi pada fasilitasi kediklatan kompetensi bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Selanjutnya pada tahun 2023 telah dilakukan penyesuaian data guna pengukuran nilai kompetensi melalui SIASN, dengan melakukan entri dan penambahan data pengembangan kompetensi pegawai. Hal ini berimplikasi positif pada nilai kompetensi Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN). Peningkatan nilai kompetensi menjadi pengungkit nilai IP ASN. Bersamaan dengan hal tersebut, melalui mekanisme Perubahan Renstra 2021-2026 yang dilaksanakan pada tahun 2022, target kinerja nilai kompetensi pada tahun 2023 disesuaikan dan ditetapkan sebesar 37,5.

Berikut disampaikan trend realisasi dan capaian kinerja nilai kompetensi sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 3. 3**

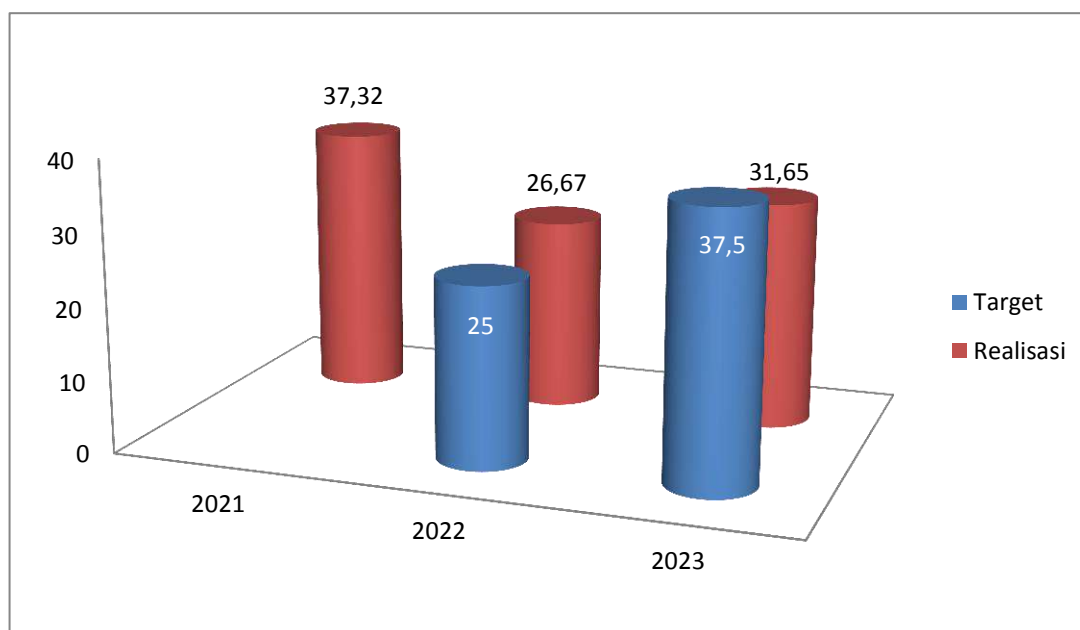
**Tren Realisasi dari Nilai Dimensi Kompetensi Tahun 2021 – 2023**

Tahun	2021	2022	2023
Target	-	25	37,5
Realisasi	37.32	26.67	31,65
Capaian	-	106,68	84,13%

*Sumber : Hasil Olah data*

**Grafik 3.2**

**Tren Realisasi dari Nilai Dimensi Kompetensi Tahun 2021 – 2023**



Demikian halnya jika dibandingkan dengan kementerian/lembaga serta instansi sejenis, dalam hal ini dibandingkan dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebesar 31,55, maka realisasi kinerja tahun 2023 terpaut 0,1 & lebih besar dengan capaian kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Dalam pencapaian sasaran kedua diukur tingkat keberhasilannya dengan Indikator Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN). Dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data atau informasi riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS yang memiliki kesesuaian dengan pelaksanaan tugas dan jabatan. Pada dimensi kompetensi diukur dari 4 kualifikasi yaitu Diklat Struktural, Diklat Fungsional, Diklat Teknis (Pelatihan 20 JP dalam 1 tahun),

Berdasarkan tabel 3.3 di atas, capaian indikator Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN) adalah sebesar 84,13%. Untuk mencapai target kinerja di atas, pada Tahun 2023 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Beberapa upaya yang dilakukan yaitu:

1. Penambahan Data Pengembangan Kompetensi pada aplikasi SIASN.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kenaikan nilai dimaksud adalah kelengkapan data individu pada aplikasi SIASN, bahwa penilaian IP ASN dilakukan terhadap data SIASN dan isian data pada SIASN telah dilakukan penambahan data pengembangan kompetensi.

2. Penyelenggaraan Webinar ASN AKSI (Aktif Sharing Ilmu)

Webinar ASN Aksi adalah kegiatan proses pembelajaran yang terstruktur dengan narasumber dan peserta di lokasi terpisah dengan sistem daring (dalam jejaring) dengan waktu yang ditentukan. Webinar ASN Aksi diselenggarakan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi bagi setiap PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir serta harus dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Kegiatan Webinar ASN AKSI tahun 2023 dilaksanakan tiap tribulan 1 (satu) kali.

3. Digitalisasi Perekaman Data Pengembangan Kompetensi

Optimalisasi Pemanfaatan berbagai fitur pada laman Google untuk melakukan perekaman dan pencatatan kegiatan pengembangan kompetensi bagi tiap ASN. Gabungan pemanfaatan fitur google ini dinamakan SRIKAT

BANGKOM (Sistem Informasi Sertifikat Pengembangan Kompetensi Pegawai).

Aplikasi SRIKAT BANGKOM ini akan memudahkan bagi tiap ASN untuk melakukan pencatatan dan perekaman kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakannya serta kemudahan bagi BKD dalam melakukan rekapitulasi data pengembangan kompetensi seluruh ASN yang secara akumulatif digunakan untuk penilaian nilai kompetensi pada pengukuran IP ASN.

Dari upaya - upaya yang telah dilakukan pada tahun 2023 masih ditemui kendala dan hambatan dalam pencapaian target kinerja. Kendala dan hambatan dalam pencapaian dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Tidak semua ASN memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kompetensinya. Keterlibatan ASN dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan sering kali rendah,
2. Kurangnya pemahaman tentang manfaat pengembangan kompetensi untuk perkembangan karir dan peningkatan kinerja.
3. Masih terdapat inisiatif ASN yang rendah untuk melaporkan dan perekaman data kegiatan pengembangan kompetensi yang menyebabkan pendataan dan rekapitulasi data kompetensi ASN masih belum secara optimal mengakomodir pelaksanaan peningkatan kompetensi secara mandiri

Untuk meningkatkan kinerja pada tahun berikutnya maka perlu adanya upaya dan langkah alternatif tindak lanjut untuk menjadi solusi dalam pencapaian target kinerja. Berikut alternatif solusi dan rekomendasi berdasarkan analisis capaian kinerja.

1. Optimalisasi penyampaian informasi dan sosialisasi tentang pentingnya pengembangan kompetensi dan manfaatnya untuk perkembangan karir
2. Sinkronisasi dengan aspek kinerja, mendorong tiap ASN untuk memasang indikator peningkatan kompetensi direncana kinerja (E-Kinerja)
3. Fasilitasi diklat teknis dan Fasilitasi diklat penunjang ( seminar / workshop / magang / kursus / sejenisnya )

3. Sasaran 3 : Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan perangkat daerah

a) IK 1 : Nilai SAKIP

Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2023 (%)	Target Renstra (2026)	Capaian Terhadap Target Renstra 2026 (%)
81,80	85,45	104	82,85	103

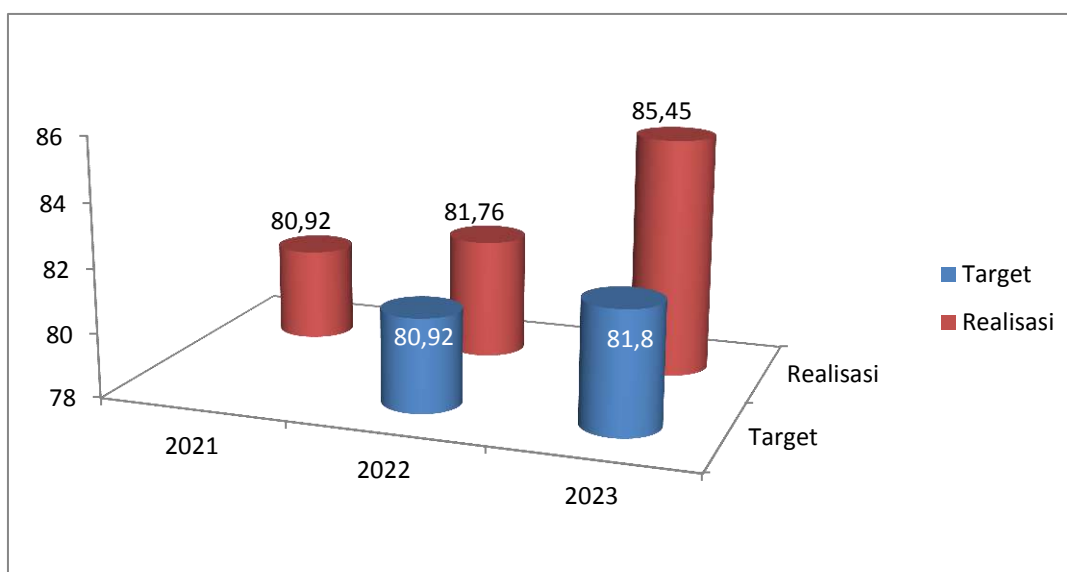
Capaian indikator kinerja (IK) Nilai SAKIP tahun 2023 dengan realisasi 85,45 dari target 81,80 dengan persentase sebesar 104%. Jika dibandingkan dengan target pada akhir periode Renstra tahun 2026 dengan target 82,85 maka pada tahun 2023 sudah tercapai/dengan nilai SAKIP tahun 2023, dengan persentase capaian sebesar 103%. Sedangkan bila dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya telah mengalami peningkatan atau tren meningkat sebagaimana table berikut

**Tabel 3. 4**  
**Tren Realisasi dari Nilai SAKIP Tahun 2021 – 2023**

Tahun	2021	2022	2023
Target	-	80,92	81,80
Realisasi	80,92	81,76	85,45
Capaian	-	101	104

Sumber : Hasil Olah data

**Grafik 3.3**  
**Tren Realisasi dari Nilai SAKIP Tahun 2021 – 2023**



b) IK 2 : Nilai RB

Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2023 (%)	Target Renstra (2026)	Capaian Terhadap Target Renstra 2026 (%)
36,3	-	-	36,3	-

Penilaian RB Tahun 2023 tidak dilakukan penilaian karena adanya kebijakan baru dari KemenPAN RB No 3 Tahun 2023 dan KemenPAN RB No 9 Tahun 2023 bahwa Nilai RB menggunakan hasil penilaian tahun 2022 dikarenakan pada tahun 2023 penilaian RB dilaksanakan pada lingkup Pemerintah Kabupaten, tidak pada OPD serta tidak mengakomodir penilaian mandiri pelaksanaan RB (PMPRB)

c) IK 3 : Nilai IPP

Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2023 (%)	Target Renstra (2026)	Capaian Terhadap Target Renstra 2026 (%)
A (4,51)	A (4,13)	91,57%	A (4,51)	91,57%

Capaian indikator kinerja (IK) Nilai IPP tahun 2023 dengan realisasi A (4,13) dari target A (4,51) dengan persentase sebesar 91,57%. Jika dibandingkan dengan target pada akhir periode Renstra tahun 2026 dengan target A (4,51) maka pada tahun 2023 belum tercapai/ nilai IPP tahun 2023, dengan persentase capaian sebesar 91,57%. Sedangkan bila dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya telah mengalami peningkatan sebagaimana table berikut

**Tabel 3. 5**  
**Tren Realisasi dari Nilai IPP Tahun 2021 – 2023**

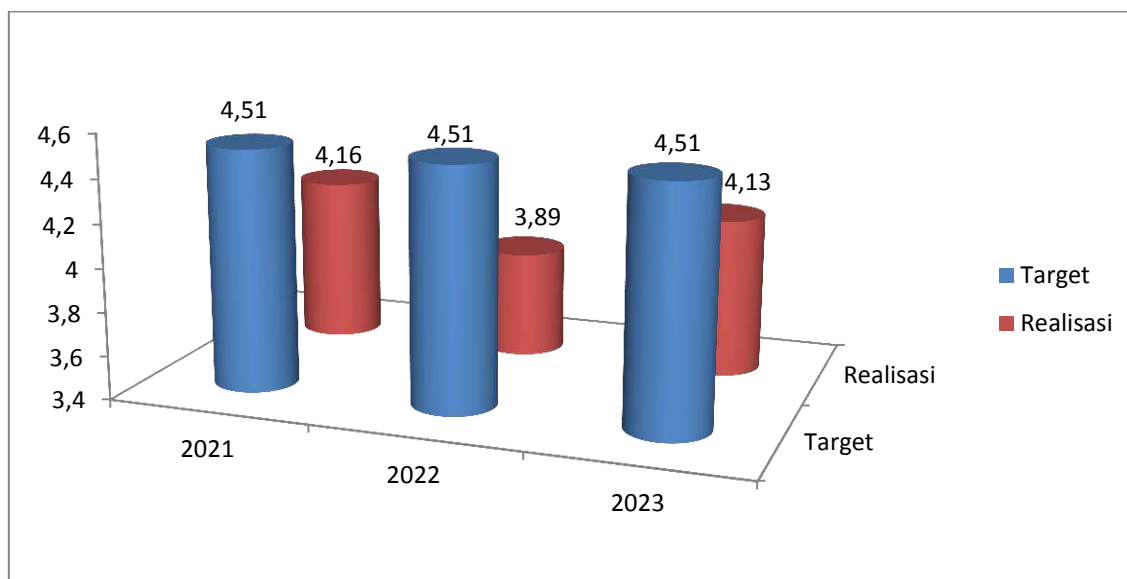
Tahun	2021	2022	2023
Target	A (4,51)	A (4,51)	A (4,51)
Realisasi	A (4,16)	B (3,89)	A (4,13)
Capaian	92,23%	84%	91,57%

Sumber : Hasil Olah data



**Grafik 3.4**

**Tren Realisasi dari Nilai IPP Tahun 2021 – 2023**



d) IK 4 : Nilai SKM

Target Tahun 2023	Realiasasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2023 (%)	Target Renstra (2026)	Capaian Terhadap Target Renstra 2026 (%)
91,30 (Sangat baik)	93,91 (Sangat baik)	102	92,80 (Sangat baik)	101

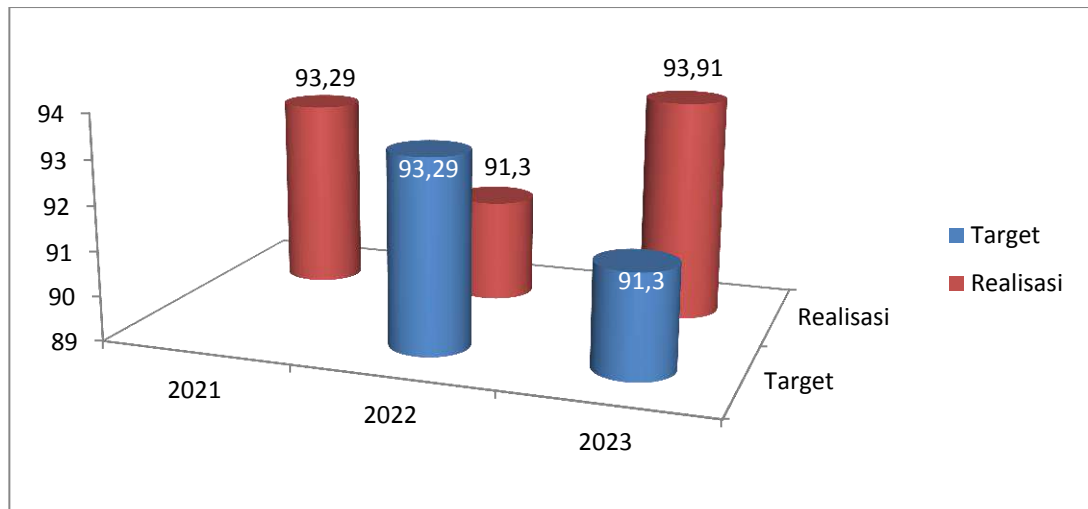
Capaian indikator kinerja (IK) Nilai SKM tahun 2023 dengan realisasi 93,91 dari target 91,30 dengan persentase sebesar 102 %. Jika dibandingkan dengan target pada akhir periode Renstra tahun 2026 dengan target 92,80 maka pada tahun 2023 sudah tercapai/nilai 93,91, dengan persentase capaian sebesar 101%. Sedangkan bila dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya telah mengalami peningkatan atau tren meningkat sebagaimana table berikut :

**Tabel 3. 6**  
**Tren Realisasi dari (IK) Tahun 2021 – 2023**

Tahun	2021	2022	2023
Target	-	93,29	91,30
Realisasi	93,29	91,30	93,91
Capaian	-	97,86	102

Sumber : Hasil Olah data

**Grafik 3.5**  
**Tren Realisasi dari (IK) Tahun 2021 – 2023**



## **B. Realisasi Kinerja Anggaran**

### 1) Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Anggaran;

Pengukuran efisiensi anggaran dilakukan dengan mengadaptasi ketentuan terkait pengukuran efisiensi anggaran yang berlaku pada tingkat Kementerian/Lembaga (K/L), yaitu sebagaimana diatur dalam peraturan Menteri Keuangan Nomor 214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Pengukuran efisiensi berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh dari formula sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Efisiensi} = \frac{(\text{Pagu Anggaran} \times \text{Capaian Kinerja}) - \text{Realisasi Anggaran}}{\text{Pagu Anggaran} \times \text{Capaian Kinerja}} \times 100\%$$

Pengukuran efisiensi dilakukan dengan membandingkan selisih antara perkalian pagu anggaran dengan capaian Kinerja dan realisasi anggaran dengan perkalian pagu anggaran dengan capaian kinerja

**Tabel 3. 7**

**Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran**

SASARAN	INDIKATOR	Kinerja						Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	Capaian	Pagu	Realisasi	Capaian	
				<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>		<b>(a*b)-c/(a*b)*100%</b>
Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	314,50%	320,50%	101,91%	2.284.384.680	1.697.805.600	74,32%	27,07%
Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	37,50%	31,65%	84,40%	1.568.023.192	1.351.868.174	86,21%	-2,15%
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan perangkat daerah	Nilai SAKIP	81,8	85,45	99,50%	11.378.708.527	10.878.894.309	95,61%	3,91%
	Nilai RB	36,3	0					
	Nilai IPP	4,51	4,13					
	Nilai SKM	91,3	93,91					

Sumber : Hasil Olah data

Terkait pagu anggaran pada sasaran Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan perangkat daerah yang tidak bisa dijabarkan untuk tiap-tiap indikator, maka dilakukan perhitungan untuk menghitung capaian kinerja pada sasaran Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan perangkat daerah dengan menggunakan rumus :

$$CKP = \prod_{i=1}^m \left( \left( \frac{\prod_{j=1}^n \text{Realisasi Indikator}_j}{\prod_{j=1}^n \text{Target Indikator}_j} \right)^{\frac{1}{n}} \right)^{\frac{1}{m}} \times 100\%$$

Keterangan:

CKP : Capaian Keluaran (*Output*) Program

m : Jumlah Keluaran (*Output*) Program

n : Jumlah indikator Keluaran (*Output*) Program

Pengukuran dilakukan dengan mengalikan semua capaian indikator, kemudian diakarpangkatkan dengan banyaknya jumlah indikator tersebut

Sehingga berdasarkan tabel diatas, analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo adalah :

- Sasaran Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit dengan tingkat efisiensi sebesar 27,07% yang disebabkan oleh faktor keberhasilan antara lain:
  - a. Penguatan internal, segala proses administrasi kepegawaian dilakukan sesuai SOP dan terdokumentasikan sesuai ketentuan sebagai bukti dukung dalam input aplikasi SIPINTER
  - b. Implementasi pola karier pegawai, diawali dengan pengesahan perbup Pola Karier sebagai dasar regulasi untuk proses rotasi, mutasi, dan pengembangan karier pegawai
  - c. Pembenahan aplikasi talent pool
- Sasaran Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan perangkat daerah dengan tingkat efisiensi sebesar 3,91%.yang disebabkan oleh faktor keberhasilan antara lain:
  - a. Optimalisasi dan penguatan pada tiap-tiap komponen penilaian SAKIP dan IPP

- b. Optimalisasi dan penguatan kualitas layanan kepegawaian melalui inovasi sistem layanan yang berpengaruh pada kepuasan pengguna layanan sehingga terjadi peningkatan Nilai SKM.
- Sasaran Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional tidak dapat memenuhi tingkat efisiensi. Hal ini disebabkan oleh faktor eksternal yang secara tidak langsung mempengaruhi perolehan nilai kompetensi pada penilaian IP ASN. Berikut penjelasannya sebagai berikut :

- ❖ Nilai dimensi kompetensi yang merupakan indikator sasaran Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional. Nilai dimensi kompetensi merupakan salah satu item/dimensi pada pengukuran Indeks Profesional ASN. Nilai Dimensi kompetensi diperoleh dari pemenuhan data kompetensi ASN pada aplikasi SIASN. Pada tahapan sektoral, data kompetensi diperoleh dari data kediklatan yang diikuti tiap-tiap ASN Kabupaten Sidoarjo, yang dilaporkan melalui aplikasi Aplikasi SRIKAT BANGKOM maupun secara manual melalui surat resmi ke BKD Kab. Sidoarjo.

Pelaporan kediklatan tiap ASN ini berlaku untuk semua jenis kediklatan meliputi Diklat Kepemimpinan; Diklat Fungsional, Diklat Teknis; dan Seminar/Workshop/Konferensi/Setara.

Kendala – kendala yang mempengaruhi pencapaian nilai dimensi kompetensi :

1. Tidak semua ASN memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kompetensinya. Keterlibatan ASN dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan sering kali rendah,
2. Masih terdapat inisiatif ASN yang rendah untuk melaporkan dan perekaman data kegiatan pengembangan kompetensi yang menyebabkan pendataan dan rekapitulasi data kompetensi ASN masih belum secara optimal mengakomodir pelaksanaan peningkatan kompetensi secara mandiri

Rincian kendala diatas mempengaruhi ketidaktercapaian target kinerja tahun 2023. Capaian kinerja pada asasaran dan indikator ini adalah 84,40%.

❖ Pada aspek anggaran pengembangan kompetensi pada BKD Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023 terdapat mata anggaran aksi-aksi antara lain :

1. Pengiriman diklat teknis/fungsional
2. Fasilitasi Webiunar AKSI ASN
3. Beasiswa ASN
4. Fasilitasi Diklatsar

Serapan anggaran pada sasaran ini sebesar 86,21%. Hal tersebut menunjukkan penggunaan anggaran yang cukup signifikan untuk aksi kegiatan yang tertuang dalam perencanaan kinerja dan anggaran kediklatan BKD Kab. Sidoarjo.

Sedangkan berkaitan dengan sisa anggaran yang tidak terserap, sesuai Laporan Realisasi Anggaran (LRA) 2023 sebesar 13,79% adalah dari aksi '+Pengiriman Diklat Teknis' (No. 1), mendasari hal tersebut besaran penggunaan anggaran ini tergantung pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mengirimkan pengajuan permintaan kediklatan teknis sesuai tupoksi nya masing-masing.

Dari uraian penjelasan diatas, dapat disimpulkan tidak optimalnya capaian kinerja dan realisasi anggaran pengembangan komtensi sesuai target yang ditetapkan disebabkan faktor eksternal, yang berpengaruh pada tidak terpenuhinya efisiensi.

- 2) Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja.

**Tabel 3. 8**  
**Program yang menunjang keberhasilan ataupun**  
**kegagalan pencapaian kinerja**

Sasaran	Indikator	Capaian Kinerja (%)	Program	Anggaran		
				Pagu	Realisasi	Capaian (%)
Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	101	Program Kepegawaian Daerah	2.284.384.680	1.697.805.600	74,32

Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	84,13%	Program Pengembangan sumber daya manusia	1.568.023.192	1.351.868.174	86,21
Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan perangkat daerah	Nilai SAKIP	104	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	11.378.708.527	10.878.894.309	95,61
	Nilai RB	0				
	Nilai IPP	91,57				
	Nilai SKM	102				

Sumber : Hasil Olah data

Dari laporan realisasi anggaran program diatas, terdapat serapan anggaran program yang tidak mencapai prosentase capaian maksimal dari target anggaran yang ditetapkan, yaitu Program Kepegawaian Daerah dengan capaian anggaran 74,32%. Hal tersebut dikarenakan faktor eksternal yang salah satunya terkait dengan kebijakan Pemerintah Pusat, yaitu Rekrutmen/Seleksi CPNS. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 546 Tahun 2023 Tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten / Kota Tahun Anggaran 2023, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo mendapatkan 129 Formasi dengan rincian Tenaga Guru sebanyak 64 dan Tenaga Kesehatan sebanyak 65 formasi PPPK. Dimana total pelamar sebanyak 433 dan lolos seleksi administrasi sebanyak 249 pelamar. Adapun lokasi seleksi terdiri dari 6 (enam) lokasi sesuai dengan pilihan masing-masing, antara lain :

- AULA UNIVERSITAS BHAUDIN MUDHARY SUMENEP
- HOTEL TAMPIARTO PROBOLINGGO
- POLTEKKES KEMENKES SURABAYA
- KANREG II BKN SURABAYA
- COVENTION HALL SIMPANG LIMA GUMUL KEDIRI
- ISLAMIC CENTER MALANG

Sehingga alokasi anggaran yang semula dipersiapkan untuk pelamar CASN (sebagaimana kegiatan yang lalu) dimana proses seleksi administrasi dan tes kompetensi yang diadakan di lokasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk ribuan pelamar banyak tidak terserap.

### 3) Realisasi Anggaran

**Tabel 3. 9**  
**Realisasi Anggaran**

Program	Pagu	Realisasi	Capaian (%)
Program Kepegawaian Daerah	2.284.384.680	1.697.805.600	74,32
Program Pengembangan sumber daya manusia	1.568.023.192	1.351.868.174	86,21
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	11.378.708.527	10.878.894.309	95,61

*Sumber : Hasil Olah data*



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pencapaian kinerja yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk tahun 2023 yaitu Sasaran Pertama : Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit dengan kategori *Sangat Berhasil*, Sasaran ketiga : Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan perangkat daerah dengan kategori *Berhasil*. Sasaran kedua : Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional dengan kategori *Cukup*. Namun begitu masih diperlukan upaya perbaikan/penyempurnaan, sehingga pencapaian sasaran pada tahun berikutnya dapat optimal.

#### **B. Tindak Lanjut**

Untuk mengatasi kendala yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya serta mengungkit capaian kinerja, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo telah merumuskan beberapa rekomendasi tindak lanjut dan langkah antisipatif dalam mengatasi kendala yang berpotensi, antara lain:

##### **1. Sasaran pertama, Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit**

Berdasarkan Keputusan KASN Nomor : 258/KEP KASN/C/XI/2023, Tentang Penetapan Kategori, Penilaian, dan Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo disampaikan rekomendasi langkah – langkah penataan aspek-aspek yang terkait dengan pelaksanaan system merit

##### **a. Perencanaan Kebutuhan**

Mengintegrasikan data kepegawaian dalam SIMPEG dengan data kinerja dan disiplin pegawai

##### **b. Pengadaan,**

##### **c. Pengembangan Karir**

- 1) Memperbarui SKJ (manajerial, teknis, sosiokultural) sesuai dengan kebijakan dan nomenklatur jabatan terbaru;
- 2) Melaksanakan pemetaan kompetensi secara menyeluruh dan diperbarui secara berkala;
- 3) Melakukan pemetaan talenta untuk seluruh pegawai;
- 4) Menyusun analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala;

- 5) Menyusun strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang 5 (lima) tahun;
  - 6) Melaksanakan program diklat sesuai dengan analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja pegawai;
  - 7) Melakukan evaluasi atas program praktek kerja/magang yang telah dilakukan;
  - 8) Melakukan program coaching dan mentoring secara menyeluruh dan konsisten.
- d. Promosi dan Mutasi
- 1) Melaksanakan pola karir pegawai yang disesuaikan dengan manajemen talenta dan rencana suksesi;
  - 2) Menyusun dan menetapkan kebijakan pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi;
  - 3) Menggunakan hasil *assessment* sebagai pertimbangan dalam pengisian Jabatan Administrator dan Pengawas secara konsisten.
- e. Manajemen Kinerja
- 1) Melakukan identifikasi pola distribusi kinerja pegawai per UKE II;
  - 2) Melakukan evaluasi kinerja secara periodik (bulanan) dengan disertai dialog kinerja;
  - 3) Menyusun strategi yang telah disusun untuk mengatasi permasalahan kinerja pegawai.
- f. Penggajian, penghargaan dan disiplin
- 1) Merumuskan perhitungan TPP dengan proporsi hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kinerja;
  - 2) Mengintegrasikan data pelanggaran disiplin, kode etik dan kode perilaku dalam SIMPEG dengan SIASN BKN.
- g. Perlindungan dan Pelayanan
- Memperkaya program perlindungan/bantuan lain (hukum, kesehatan, bencana, kecelakaan kerja, dsb) untuk pegawai.
- h. Sistem Informasi
- 1) Mengintegrasikan data kepegawaian dalam SIMPEG dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin, dan pembinaan pegawai;
  - 2) Menerapkan kinerja yang terintegrasi dengan perhitungan TPP dan sistem pengembangan karir pegawai;
  - 3) Menghubungkan layanan administrasi kepegawaian dengan sistem *dashboard* pimpinan;
  - 4) Menggunakan UPTD penilaian kompetensi ASN untuk melakukan *assessment* pada seluruh pegawai secara berkala.

2. **Sasaran kedua, *Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional***
  1. Optimalisasi penyampaian informasi dan sosialisasi tentang pentingnya pengembangan kompetensi dan manfaatnya untuk perkembangan karir
  2. Sinkronisasi dengan aspek kinerja, mendorong tiap ASN untuk memasang indikator peningkatan kompetensi direncana kinerja (E-Kinerja)
  3. Fasilitasi diklat teknis dan Fasilitasi diklat penunjang ( seminar / workshop / magang / kursus / sejenisnya )

## LAMPIRAN – LAMPIRAN

### **A. Perjanjian Kinerja Tahun 2023**

1. Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah (ttd)



**PERJANJIAN KINERJA 2024**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**KABUPATEN SIDOARJO**

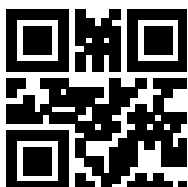
Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **MAKMUD, SH., MM**  
Jabatan : **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
Selanjutnya disebut pihak pertama.  
Nama : **H. AHMAD MUHDLOR, S.IP**  
Jabatan : **BUPATI SIDOARJO**  
Selaku atasan pihak pertama, Selanjutnya disebut pihak kedua.

Pihak pertama pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab Pihak Pertama.

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.

**Pihak Kedua,**  
**BUPATI SIDOARJO**



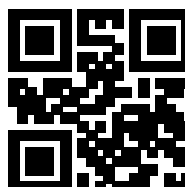
Ditandatangani secara elektronik oleh:

H. AHMAD MUHDLOR, S.IP

H. AHMAD MUHDLOR, S.IP

**Sidoarjo, 17 Januari 2024**

**Pihak Pertama,**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**



Ditandatangani secara elektronik oleh:

MAKMUD, SH., MM  
196908081987121001

MAKMUD, SH., MM  
Pembina Tk.I  
196908081987121001



**PERJANJIAN KINERJA 2024**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**  
**KABUPATEN SIDOARJO**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	314,5
2	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	37,10

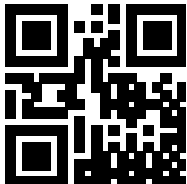
No.	Sasaran	Indikator Kinerja Tambahan	Target
1	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan perangkat daerah	Nilai RB	36,3
		Nilai IPP	A (4,51)
		Nilai SAKIP	81,85
		Nilai SKM	91,80 (Sangat baik)

**JUMLAH ANGGARAN 2024**

No.	Program	Anggaran	Keterangan
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Rp. 10.589.863.956	
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rp. 3.012.128.919	
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rp. 2.554.278.031	
<b>JUMLAH</b>		Rp. 16.156.270.906	

Sidoarjo, 17 Januari 2024

**Pihak Kedua,  
BUPATI SIDOARJO**



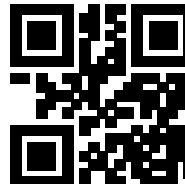
Ditandatangani secara elektronik oleh:

H. AHMAD MUHDOR, S.IP

H. AHMAD MUHDOR, S.IP

**Pihak Pertama,**

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**



Ditandatangani secara elektronik oleh:

MAKHMUD, SH., MM

196908081987121001

MAKHMUD, SH., MM

Pembina Tk.I

196908081987121001

**B. Indikator Kinerja Utama Tahun 2023**

Dok. SK. Kepala Perangkat Daerah tentang Indikator Kinerja Utama Tahun 2023

**INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
TAHUN 2024**

**Tugas Pokok** : Membantu Bupati melaksanakan urusan penunjang pelaksanaan urusan pemerintahan daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada pemerintah Daerah

- Fungsi** :
- a. Perumusan kebijakan kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur:
  - b. Pelaksanaan kebijakan kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur:
  - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan kepegawaian dan pengembangan sumber daya aparatur:
  - d. Pelaksanaan administrasi BKD;
  - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugasnya

*(Peraturan Bupati Nomor 39 Tahun 2022 Tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo )*

NO	TUJUAN	INDIKATOR (KINERJA UTAMA)	FORMULASI PERHITUNGAN/ DEFINISI OPERAIIONAL	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
1	ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit	Indek Profesionalitas ASN	<p><b>Definisi Operasional :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Profesionalitas adalah kualitas para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya.</li> <li>- Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi,</li> </ul>	- <a href="https://siasn.bkn.go.id/">https://siasn.bkn.go.id/</a>	Kepala Badan



			<p>kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi :<ul style="list-style-type: none"><li>a. Kualifikasi; Digunakan untuk mengukur data mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah dan memiliki bobot nilai sebesar 25% (dua puluh lima persen),</li><li>b. Kompetensi; Digunakan untuk mengukur data mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan dan memiliki bobot penilaian sebesar 40% (empat puluh persen</li><li>c. Kinerja; Digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja</li></ul></li></ul>		
--	--	--	---	--	--

pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dimensi ini memiliki bobot penilaian sebesar 30% (empat puluh persen

d. Disiplin.

Digunakan untuk mengukur data kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS yang bersifat final dalam kurun waktu lima tahun terakhir dan diperhitungkan, serta memiliki bobot penilaian sebesar 5% (lima persen)

No.	Rentang Nilai / Skor	Tingkat Profesionalitas
1	91 - 100	Sangat Tinggi
2	81 - 90	Tinggi
3	71 - 80	Sedang
4	61 - 70	Rendah
5	≤60	Sangat Rendah

## Formulasi Penghitungan :

### RUMUS PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$
$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP<sub>i</sub> = Indeks Profesionalisme ke-i

IP<sub>1</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP<sub>2</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP<sub>3</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP<sub>4</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

W<sub>1j</sub> \* R<sub>1j</sub> = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

W<sub>2k</sub> \* R<sub>2k</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-k \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

W<sub>3l</sub> \* R<sub>3l</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-l \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

W<sub>4m</sub> \* R<sub>4m</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-m \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

( PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 8 TAHUN 2019  
TENTANG PEDOMAN TATA CARA DAN PELAKSANAAN PENGUKURAN INDEKS  
PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA )

NO	SASARAN	INDIKATOR (KINERJA UTAMA)	FORMULASI PERHITUNGAN/ DEFINISI OPERAIONAL	SUMBER DATA	PENANGGUNG JAWAB
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	<p><b>Definisi Operasional :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.</li> <li>- Prinsip Sistem Merit didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.</li> <li>- Setiap Instansi Pemerintah menyusun Road Map Penerapan Sistem Merit, dituangkan dalam dokumen rencana aksi yang disertai dengan target capaian (output) dan dampak/hasil atas aksi yang direncanakan (outcome) yang terdiri atas aspek: <ul style="list-style-type: none"> <li>- perencanaan kebutuhan;</li> <li>- pengadaan;</li> <li>- pengembangan karier;</li> <li>- promosi dan mutasi;</li> <li>- manajemen kinerja;</li> </ul> </li> </ul>	<a href="https://sipinter.kasn.go.id/">https://sipinter.kasn.go.id/</a>	Kepala Badan

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- penggajian, penghargaan dan disiplin;</li> <li>- perlindungan dan pelayanan; dan</li> <li>- sistem informasi.</li> </ul> <p><b>Formulasi Penghitungan</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>NO</th> <th>KATEGORI</th> <th>NILAI</th> <th>INDEKS</th> <th>SEBUTAN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>IV</td> <td>325 - 400</td> <td>0.81 - 1</td> <td>Sangat Baik</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>III</td> <td>250 - 324</td> <td>0.61 - 0.8</td> <td>Baik</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>II</td> <td>175 - 249</td> <td>0.41 - 0.6</td> <td>Kurang</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>I</td> <td>100 - 174</td> <td>0.2 - 0.4</td> <td>Buruk</td> </tr> </tbody> </table> <p>( PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 40 TAHUN 2018 TENTANG PEDOMAN SISTEM MERIT DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA )</p>	NO	KATEGORI	NILAI	INDEKS	SEBUTAN	1	IV	325 - 400	0.81 - 1	Sangat Baik	2	III	250 - 324	0.61 - 0.8	Baik	3	II	175 - 249	0.41 - 0.6	Kurang	4	I	100 - 174	0.2 - 0.4	Buruk	<a href="https://sipinter.kasn.go.id/">https://sipinter.kasn.go.id/</a>	
NO	KATEGORI	NILAI	INDEKS	SEBUTAN																										
1	IV	325 - 400	0.81 - 1	Sangat Baik																										
2	III	250 - 324	0.61 - 0.8	Baik																										
3	II	175 - 249	0.41 - 0.6	Kurang																										
4	I	100 - 174	0.2 - 0.4	Buruk																										
2	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	<p><b>Definisi Operasional :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Digunakan untuk mengukur data mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan dan memiliki bobot penilaian sebesar 40% (empat puluh persen),</li> <li>- Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan</li> </ul>	<a href="https://sipinter.kasn.go.id/">https://sipinter.kasn.go.id/</a>	<b>Kepala Badan</b>																									

			<p>yang meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Diklat Kepemimpinan;</li><li>b. Diklat Fungsional;</li><li>c. Diklat Teknis; dan</li><li>d. Seminar/Workshop/Konferensi/Setara.</li></ul> <p><b>Formulasi Penghitungan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Instrumen pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:<ul style="list-style-type: none"><li>(1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan</li><li>(2) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator dan Pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki;</li></ul></li><li>b. Instrumen pengukuran pada diklat Fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:<ul style="list-style-type: none"><li>(1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan</li></ul></li></ul>		
--	--	--	---	--	--

			<p>(2) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki</p> <p>c. Instrumen pengukuran pada diklat Teknis bobot penilaiannya sebagai berikut:</p> <p>(1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 Jam Pelajaran (JP) yang mendukung tugas dan fungsijabatannya;</p> <p>(2) bobot nilar sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;</p> <p>(3) bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir;</p> <p>(4) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis minimal 20 JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.</p> <p>d. Instrumen pengukuran pada seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya bobot penilaiannya sebagai berikut:</p> <p>(1) bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;</p> <p>(2) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Administrator, Pengawas dan Fungsional yang belum mengikuti seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;</p> <p>(3) bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/ workshop/ kursus/ magang/ sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;</p> <p>(4) bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir</p>		
--	--	--	---	--	--



( PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 8 TAHUN 2019 TENTANG PEDOMAN TATA CARA DAN PELAKSANAAN PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA )

3 Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan

Nilai SAKIP

**Definisi Operasional :**

- Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah
- Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah

**Formulasi Penghitungan :**

Komponen	Sub-Komponen			Total Bobot
	Sub-Komponen 1 Keberadaan 20%	Sub-Komponen 2 Kualitas 30%	Sub-Komponen 3 Pemanfaatan 50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

Penilaian SAKIP

Kepala Badan

			<p><i>PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 88 TAHUN 2021 TENTANG EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH</i></p>		
		<p>Nilai RB (Reformasi Birokrasi)</p>	<p><b>Definisi Operasional :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Misi Reformasi Birokrasi</li> </ul> <p>Reformasi birokrasi memiliki beberapa misi sebagaiberikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. membentuk/menyempurnakan peraturan perundang-undangan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik;</li> <li>b. melakukan penataan dan penguatan organisasi, tata laksana, manajemen sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, kualitas pelayanan publik, mind set dan culture set;</li> <li>c. mengembangkan mekanisme kontrol yang efektif;</li> <li>d. mengelola sengketa administratif secara efektif dan efisien.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan reformasi Birokrasi</li> </ul> <p>Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme,</p>	<p>Evaluasi dan Penilaian RB</p>	<p>Kepala Badan</p>

			(PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 81 TAHUN 2010 TENTANG GRAND DESIGN REFORMASI BIROKRASI 2010 – 2025) & (PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 25 TAHUN 2020 TENTANG ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI 2020-2024		
		<p>Nilai IPP (Indeks pelayanan Publik)</p>	<p><b>Definisi Operasional :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang- undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik</li> <li>- Penyelenggara Pelayanan Publik, yang selanjutnya disebut Penyelenggara, adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang di bentuk untuk kegiatan pelayanan publik.</li> <li>- Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu organisasi sesuaidengan instrumen yang ditetapkan.</li> <li>- Indeks Pelayanan Publik adalah indeks yang</li> </ul>	Evaluasi dan Penilaian IPP	Kepala Badan

digunakan untuk mengukur kinerja pelayanan publik di lingkungan kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah di Indonesia berdasarkan Aspek Kebijakan Pelayanan, Aspek Profesionalisme SDM, Aspek Sarana Prasarana, Aspek Sistem Informasi Pelayanan Publik, Aspek Konsultasi dan Pengaduan serta Aspek Inovasi.

**Formulasi Penghitungan :**

- Pembobotan

Bobot penilaian dari setiap aspek dapat dijelaskan sebagai berikut :

<b>ASPEK</b>	<b>BOBOT</b>
KEBIJAKAN PELAYANAN	30%
PROFESIONALISME SDM	18 %
SARANA PRASARANA PELAYANAN PUBLIK	<b>15%</b>
SISTEM INFORMASI PELAYANAN PUBLIK	15%
KONSULTASI DAN PENGADUAN	15%

- Penghitungan Indeks Pelayanan Publik

1) Menentukan Nilai Untuk Setiap Indikator

$$\text{Nilai per indikator: } \left( \frac{\text{nilai F01} + \text{nilai F02} + \text{nilai F03}}{3} \right) \times \text{bobot perindikator}$$

2) Menentukan Nilai Setiap Aspek

$$\text{Nilai per aspek: } \sum \text{nilai perindikator}$$

			<p>3) Menentukan Indeks</p> <p>Nilai Indeks: <math>\sum(\text{nilai aspek}_n \times \text{bobot aspek}_n)</math></p> <p>- Kategori Nilai</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Range Nilai</th> <th>Kategori</th> <th>Makna</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 – 1,00</td> <td>F</td> <td>Gagal</td> </tr> <tr> <td>1,01 – 1,50</td> <td>E</td> <td>Sangat Buruk</td> </tr> <tr> <td>1,51 – 2,00</td> <td>D</td> <td>Buruk</td> </tr> <tr> <td>2,01 – 2,50</td> <td>C-</td> <td>Cukup (Dengan Catatan)</td> </tr> <tr> <td>2,51 – 3,00</td> <td>C</td> <td>Cukup</td> </tr> <tr> <td>3,01 – 3,50</td> <td>B-</td> <td>Baik (Dengan Catatan)</td> </tr> <tr> <td>3,51 – 4,00</td> <td>B</td> <td>Baik</td> </tr> <tr> <td>4,01 – 4,50</td> <td>A-</td> <td>Sangat Baik</td> </tr> <tr> <td>4,51 – 5,00</td> <td>A</td> <td>Pelayanan Prima</td> </tr> </tbody> </table> <p>( PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 17 TAHUN 2017 TENTANG PEDOMAN PENILAIAN KINERJA UNIT PENYELENGGARA PELAYANAN PUBLIK )</p>	Range Nilai	Kategori	Makna	0 – 1,00	F	Gagal	1,01 – 1,50	E	Sangat Buruk	1,51 – 2,00	D	Buruk	2,01 – 2,50	C-	Cukup (Dengan Catatan)	2,51 – 3,00	C	Cukup	3,01 – 3,50	B-	Baik (Dengan Catatan)	3,51 – 4,00	B	Baik	4,01 – 4,50	A-	Sangat Baik	4,51 – 5,00	A	Pelayanan Prima		
Range Nilai	Kategori	Makna																																	
0 – 1,00	F	Gagal																																	
1,01 – 1,50	E	Sangat Buruk																																	
1,51 – 2,00	D	Buruk																																	
2,01 – 2,50	C-	Cukup (Dengan Catatan)																																	
2,51 – 3,00	C	Cukup																																	
3,01 – 3,50	B-	Baik (Dengan Catatan)																																	
3,51 – 4,00	B	Baik																																	
4,01 – 4,50	A-	Sangat Baik																																	
4,51 – 5,00	A	Pelayanan Prima																																	
		<p>Nilai SKM (Survey kepuasan Masyarakat)</p>	<p><b>Definisi Operasional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Survei Kepuasan Masyarakat adalah kegiatan pengukuran secara komprehensif tentang tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan publik.</li> <li>- Indeks Kepuasan Masyarakat adalah hasil pengukuran dari kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat berupa angka. Angka ditetapkan dengan skala 1 (satu) sampai dengan 4 (empat).</li> </ul>	<p>Hasil Survey</p>	<p>Kepala Badan</p>																														

- Survei periodik adalah survei yang dilakukan oleh pemberi layanan secara berkala setiap 3 (tiga) bulanan (triwulan), atau 6 (enam) bulan (semester) atau minimal 1 (tahun) sekali

**Formulasi Penghitungan :**

Dalam penghitungan survei kepuasan masyarakat terhadap unsur-unsur pelayanan yang dikaji, setiap unsur pelayanan memiliki penimbang yang sama Nilai penimbang ditetapkan dengan rumus, sebagai berikut:

$$\text{Bobot nilai tertimbang} = \frac{\text{Jumlah Bobot}}{\text{Jumlah Unsur}} = \frac{1}{X} = N$$

Untuk memperoleh nilai SKM unit pelayanan digunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan rumus sebagai berikut :

$$SKM = \frac{\text{Total dari nilai persepsi perunsur}}{\text{Total unsur yang terisi}} \times \text{Nilai Penimbang}$$

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian SKM yaitu antara 25 -100, maka hasil penilaian tersebut di atas dikonversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus sebagai berikut:

			<div style="border: 2px solid black; padding: 5px; margin: 0 auto; width: fit-content;"><i>SKM Unit Pelayanan x 25</i></div> <p><i>( PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2017 TENTANG PEDOMAN PENYUSUNAN SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT UNIT PENYELENGGARAPELAYANAN PUBLIK )</i></p>		
--	--	--	--	--	--

Sidoarjo, 01 Februari 2024  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN SIDOARJO**



Ditandatangani secara elektronik oleh

MAKMUD, SH., MM  
NIP. 196908081987121001

**MAKMUD, SH., MM**  
Pembina Tingkat I  
NIP 196908081987121001

**C. Rencana Aksi Perangkat Daerah Tahun 2023**

Dok. Rencana Aksi Perangkat Daerah Tahun 2023





Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Sidoarjo

# **RENCANA AKSI PENCAPAIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO TAHUN 2023**



RENCANA AKSI PENCAPAIAN KINERJA TAHUN 2023  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

NO	TUJUAN	INDIKATOR	TARGET TAHUNAN	PENTAHAPAN			
				TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
1	Mewujudkan ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit"	Indek Profesionalitas ASN	81	-	-	-	81

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	TARGET TAHUNAN	PENTAHAPAN			
				TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	314,5	-	-	-	314,5
2	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	37,5	-	-	-	37,5
<b>SASARAN TAMBAHAN</b>							
3	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan perangkat daerah	Nilai SAKIP	-	-	-	-	81,8
		Nilai RB	-	-	-	-	36,3
		Nilai IPP	-	-	-	-	A (4,51)
		Nilai SKM	-	-	-	-	91,3

NO	PROGRAM	INDIKATOR	TARGET TAHUNAN	PENTAHAPAN			
				TW 1	TW 2	TW 3	TW 4
1	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai	49,5	-	-	-	49,5
		Prosentase pegawai berkinerja minimal baik	80	-	-	-	80
		Prosentase penempatan ASN sesuai kompetensinya	81	-	-	-	81
		Prosentase penempatan ASN sesuai kompetensinya	100	100	100	100	100
		Tingkat motivasi pegawai (sisi manajemen kepegawaian)	85	-	-	-	85
2	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Prosentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi 20JP per tahun	50	-	-	-	50
3	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Tingkat kepuasan aparatur perangkat daerah terhadap pelayanan kesekretariatan	85	-	-	-	85

NO	KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET TAHUNAN	PENTAHAPAN							
				TW 1		TW 2		TW 3		TW 4	
				KINERJA	ANGGARAN	KINERJA	ANGGARAN	KINERJA	ANGGARAN	KINERJA	ANGGARAN
1.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai	49,5	-	356.024.550	-	295.668.630	136.571.635	-	49,5	-
1.2	Mutasi dan Promosi ASN	Prosentase penempatan ASN sesuai kompetensinya	81	-	398.691.338	-	102.368.120	-	185.175.300	81	93.799.600
		Prosentase penempatan PNS sesuai kualifikasi	100	100		100		100			
1.3	Pengembangan Kompetensi ASN	Prosentase Penilaian Kompetensi Sesuai Standar dan terselesaikan tepat waktu	100	-	113.397.332	-	41.134.050	-	31.690.000	100	12.940.000
1.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Persentase Tingkat Kedisiplinan Pegawai	75	-	103.995.415	-	57.203.100	-	50.250.000	75	51.712.500
		Tingkat Motivasi Pegawai	80	-		-		80			
NO	KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET TAHUNAN	PENTAHAPAN							
				TW 1		TW 2		TW 3		TW 4	
				KINERJA	ANGGARAN	KINERJA	ANGGARAN	KINERJA	ANGGARAN	KINERJA	ANGGARAN
2.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase PNS yang Berdayaguna setelah Mengikuti Diklat Diukur dari Dampak Diklat	85	-	306.130.716	-	245.999.550	-	212.715.926	85	107.217.000
2.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Prosentase ASN yang Meningkatkan Kompetensinya Setelah Mengikuti Diklat	80	-	0	-	208.550.000	-	507.050.000	80	-
NO	KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET TAHUNAN	PENTAHAPAN							
				TW 1		TW 2		TW 3		TW 4	
				KINERJA	ANGGARAN	KINERJA	ANGGARAN	KINERJA	ANGGARAN	KINERJA	ANGGARAN
3.1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase realisasi anggaran PD	85	22,35	2.168.716.318	29,25	3.471.349.294	21,64	2.160.731.608	11,76	1.109.608.567
3.2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Sangat Baik	-	154.320.919	-	149.829.121	-	150.305.308	Sangat Baik	149.723.163
3.3	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase Terpenuhinya Jasa Penunjang Perkantoran	100	100	269.989.826	100	377.880.226	100	366.880.326	100	467.278.849

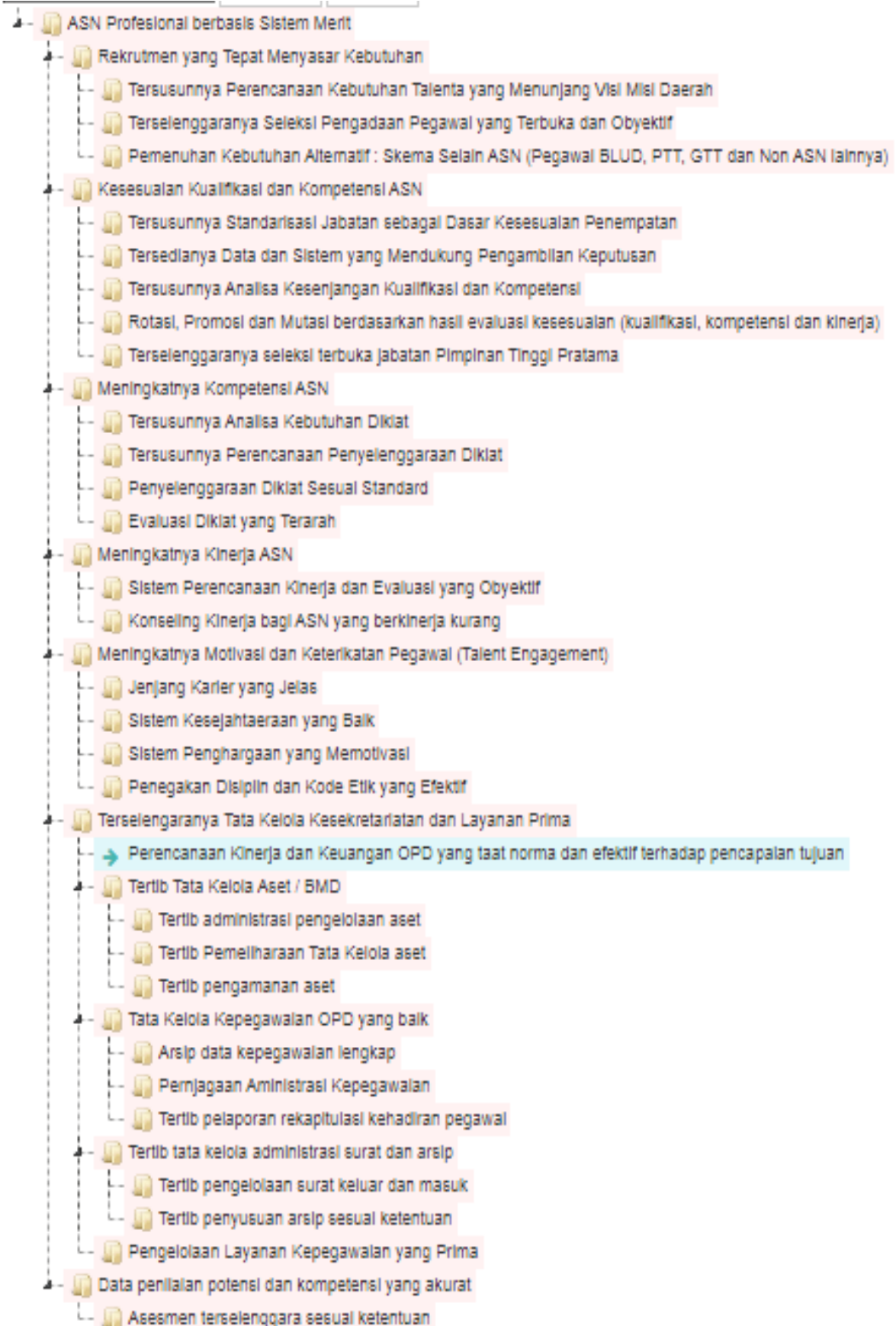




**D. Pohon Kinerja yang menunjang sasaran kinerja 2023**

Dokumen ambil di SKP (MindMap)

# POHON KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO





**F. Matriks Renstra/ Renja**

MATRIKS RENSTRA BKD TAHUN 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan, Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Satuan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan														Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra/Peringkat Daerah		Penanggung Jawab
							2021		2022		2023		2024		2025		2026						
							Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	Target	Rp.	
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	(22)		
Mewujudkan ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit				Indek. Profesionalitas ASN	Indek	79,3	80		80		81		81		82		82		82				
Meningkatkan tata kelola kepegawaian berbasis sistem merit				Nilai Sistem Merit		297,5	297,5		300		314,5		314,5		315		315		315				
Meningkatkan kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional				Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)		37	37		37		37,5		37,1		38		38,5		38,5				
Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan				Nilai SAKIP		A (80,92)		A (81,76)		A (81,80)		A (81,85)		A (82)		A (82,80)		A (82,80)		A (82,80)			
				Nilai RB (Reformasi Birokrasi)		34,37		36,3		36,3		36,3		36,3		36,3		36,3		36,3			
				Nilai IPP (Indeks Pelayanan Publik)		A (4,51)		A (4,51)		A (4,51)		A (4,51)		A (4,51)		A (4,51)		A (4,51)		A (4,51)			
				Nilai SIM (Survey Kepuasan Masyarakat)	Sangat baik		Sangat baik		Sangat baik		Sangat baik (81,3)		Sangat baik (81,6)		Sangat baik (82,3)		Sangat baik (82,6)		Sangat baik (82,6)		Sangat baik (82,6)		
				1. Persentase pemenuhan kebutuhan pegawai		90,8	90,6	1.720.436.550	90,1	1.443.036.974	49,5	3.315.621.514	49,2	3.483.612.748	49	3.660.072.719	48,7	3.845.431.828	48,7	3.845.431.828			
				2. Persentase penempatan PNS sesuai kualifikasi		100	100	708.425.734	100	410.670.124	100	731.043.148	100	768.082.608	100	806.989.290	100	847.858.100	100	847.858.100			
				3. Persentase penempatan ASN sesuai kompetensinya		77,3	80	263.156.233	81	183.979.162	81	327.505.453	82	344.099.038	82	361.526.133	83	379.838.256	83	379.838.256			
				4. Persentase pegawai berkepegawaian minimal baik		90	75	1.116.256.794	80	664.393.115	80	993.029.819	85	1.043.343.253	85	1.096.193.076	90	1.151.708.195	90	1.151.708.195			
				5. Tingkat motivasi pegawai (dari manajemen kepegawaian)	NA	85	#	85	1.094.731.412	85	1.429.183.787	85	1.497.065.257	85	1.568.228.832	85	1.642.837.281	85	1.642.837.281				
				5.03.02.2.01 Pengadaan, Pemeliharaan dan Informasi Kepegawaian ASN	Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai	%	90,6	1.720.436.550	90,1	1.633.070.948	49,5	833.952.815	49,2	1.991.620.361	49	2.091.201.379	48,7	2.196.761.448	48,7	2.196.761.448			
				5.03.02.2.01.04 Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	Jumlah Laporan Hasil Evaluasi Pengadaan ASN	Laporan	NA	1.716.061.961		1.475.673.246	1	764.102.815	1	1.986.556.111	1	2.085.983.917	1	2.190.178.113	1	2.190.178.113			
				5.03.02.2.01.11 Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	Dokumen	NA	4.374.689		197.897.302	1	69.850.000	1	5.064.249	1	5.317.461	1	5.583.334	1	5.583.334			
				5.03.02.2.02 Mutasi dan Promosi ASN	1. Persentase penempatan ASN sesuai kompetensinya; 2. Persentase penempatan PNS sesuai kualifikasi	%	80	80		81		81		82		82		83		83			
								971.581.967		1.195.645.984		780.034.358		1.124.727.574		1.180.963.993		1.240.012.150		1.240.012.150			

						100	100		100		100		100		100		100		100		
		5.03.02.2.02.01	Pengembangan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Tugas Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Doku- men	NA	708.425.734		932.895.877	4	368.325.829	4	820.091.340	4	861.095.907	4	904.150.702	4	904.150.702		
		5.03.02.2.02.02	Pengembangan Kinerja Perangkat ASN	Jumlah Pengembangan Kinerja Perangkat ASN	Doku- men	NA	263.156.233		262.639.707	2	411.708.529	2	304.636.234	2	319.868.045	2	335.861.448	2	335.861.448		
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Prosentase Penilaian Kompetensi Sesuai Standar dan Terealisasi Tepat Waktu	%		100	1.116.256.734	100	653.271.186	100	199.161.382	100	1.356.817.109	100	1.424.657.965	100	1.495.890.863	100	1.495.890.863	
		5.03.02.2.03.01	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	Jumlah ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	Orang	NA	116.976.794		227.545.410	10460	90.038.075	10460	135.415.261	10460	142.186.024	10460	149.295.325	10460	149.295.325		
		5.03.02.2.03.02	Pengembangan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengembangan Assessment Center	Doku- men	NA	999.280.000		425.725.776	2	109.123.307	2	1.156.791.510	2	1.214.631.085	2	1.275.362.639	2	1.275.362.639		
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1. Prosentase Tingkat Kedispinan Pegawai; 2. Tingkat Motivasi Pegawai	%  Nilai			489.945.710	75 85	623.466.712	75 85	263.161.382	80 85	567.173.402	80 85	595.532.072	85 85	625.308.675	85 85	625.308.675	
		5.03.02.2.04.01	Penyusunan Kebijakan, Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedispinan	Orang																
		5.03.02.2.04.04	Pengembangan Pembinaan Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang Diberikan Penghargaan	Orang		255.151.933		190.421.080	1500	31.458.500	1500	295.370.295	1500	310.138.769	1500	325.645.707	1500	325.645.707		
		5.03.02.2.04.07	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pembinaan Kedispinan	Orang		234.793.777		433.045.632	20	231.702.515	20	271.803.145	20	285.353.303	20	299.662.969	20	299.662.969		
		5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Prosentase ASN yang mengikuti pembekalan kompetensi kejuruan	%		22	3.931.928.393	22	4.128.524.812	25	4.334.951.053	25	4.551.698.005	28	4.779.283.539	28	5.018.247.713	28	5.018.247.713	KEPALA BADAN
		5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase PNS yang hadir sebagai peserta setelah mengikuti diklat/diklat dan Evaluasi Dampak Diklat	%		70	24.005.771	70	1.062.169.480	85	872.063.192	85	27.769.680	85	29.179.164	85	30.638.122	85	30.638.122	
		5.04.02.2.01.04	Pembinaan, Pengorganisasian, Penetapan, Penilaian, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, IRI, dan Pribadi Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urutan Pemertanian Konkuren, Perangkat Daerah, Perangkat dan Urutan Pemertanian Umum	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitas, Pembinaan, Evaluasi, dan Pelaksanaan Pelaksanaan Sertifikasi, Peningkatan Kemampuan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengembangan Sumber Belajar dan Kerja Sama	Doku- men		24.005.771		1.062.169.480	4	872.063.192	4	27.769.680	4	29.179.164	4	30.638.122	4	30.638.122		
		5.04.02.2.02	Sertifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Prosentase ASN Yang Meningkatkan Jumlah Mengikuti Diklat	%		80	3.907.822.622	80	2.182.542.592	80	715.600.000	81	4.523.908.925	81	4.750.104.371	82	4.987.609.590	82	4.987.609.590	

		5.04.02.2.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepegawaian, dan Prajabatan	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitas, Penertujuan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pendidikan, Kembangan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengembangan Sumber Belajar, dan Kerja Sama	Laporan			3.907.922.822		2.182.542.992	4	719.600.000	4	4.523.908.825	4	4.750.104.371	4	4.987.609.590	4	4.987.609.590	
		2.XX.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATENKOTA	Tingkat kepuasan aparatur perangka daerah terhadap pelayanan kesekretariatan	Kategori			12.399.808.019	Sang at baik	13.019.798.419	Sang at baik	13.670.788.340	Sang at baik	14.354.327.757	Sang at baik	15.072.044.145	Sang at baik	15.825.646.352	Sang at baik	15.825.646.352	
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Pengembangan, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase Rekomendasi dari hasil Evaluasi Kinerja yang ditindaklanjuti	%	100	100	108.250.000	100	87.669.400	100	118.345.625	100	125.312.008	100	131.578.551	100	138.157.479	100	138.157.479	
		5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Dokumen			58.250.000		15.631.500		64.220.625		67.431.656		70.803.239		74.343.401		74.343.401	
		5.03.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Laporan			50.000.000		12.037.900		56.126.000		57.881.250		60.775.312		63.814.078		63.814.078	
		5.03.01.2.02	Adaptasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase realisasi anggaran PD	%		100	9.356.756.869	85	9.467.537.893	85	8.910.405.788	85	10.831.615.670	85	11.373.196.453	85	11.941.856.276	85	11.941.856.276	SEKRETARIS
		5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Orang/bulan			9.346.756.869		9.456.200.893	60	8.910.405.788	60	10.831.615.670	60	11.373.196.453	60	11.941.856.276	60	11.941.856.276	
		2.XX.01.2.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semester SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semester SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semester SKPD	Laporan			10.000.000		11.337.000				11.576.250		12.165.062		12.762.815		12.762.815	KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Nilai SKM Pelayanan Kesekretariatan	Indeks		83	856.636.154	84	864.380.810	85	604.178.511	86	991.663.427	87	1.041.246.599	88	1.093.308.929	88	1.093.308.929	SEKRETARIS
		5.03.01.2.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Paket			9.974.699		14.908.168	4	9.992.442	4	11.546.960	4	12.124.308	4	12.730.524	4	12.730.524	
		2.XX.01.2.06.03	Penyediaan Perawatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Perawatan Rumah Tangga yang Disediakan	Paket			3.114.011		31.421.708		13.885.261		3.604.856		3.785.099		3.974.354		3.974.354	KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
		5.03.01.2.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Paket			198.000.000		178.800.000	1	198.000.000	1	229.209.750	1	240.670.237	1	252.703.749	1	252.703.749	
		5.03.01.2.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	Paket			2.286.975		10.620.000	4	6.598.800	4	2.647.459	4	2.779.832	4	2.918.824	4	2.918.824	
		2.XX.01.2.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan	Dokumen			2.160.000		3.720.000				2.500.470		2.626.493		2.756.768		2.756.768	
		5.03.01.2.06.07	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	Paket			34.254.535		16.475.031	4	8.884.810	4	39.663.008	4	41.606.601	4	43.718.431	4	43.718.431	
		5.03.01.2.06.08	Facilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	Laporan			5.000.000		5.033.750	4	19.000.000	4	5.788.125	4	6.077.531	4	6.381.407	4	6.381.407	

		5.03.01.2.06.09	Penyenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Laporan		601.945.934		603.401.153	4	347.817.196	4	696.711.899	4	731.547.494	4	768.124.869	4	768.124.869	
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Pemerintah Daerah	Jumlah dan Jenis BMD yang diadakan	Unit		696.377.862	4	17.818.700	4		4	806.144.961	4	846.461.789	4	888.774.378	4	888.774.378	SEKRETARIS
		5.03.01.2.07.01	Pengadaan Kendaran Perorangan Dinas atau Kendaran Dinas Jabatan				472.468.000													
		5.03.01.2.07.05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Diodakan	Paket															
		5.03.01.2.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Diodakan	Unit		179.187.462		12.646.700				207.431.920		217.803.516		228.693.692		228.693.692	KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
		5.0301.2.07.09	Pengadaan Gedung Kantor atau bangunan lainnya	Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Diodakan	Unit															
		5.03.01.2.07.10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Unit		44.722.490		4.972.000				51.771.872		54.360.466		57.078.489		57.078.489	
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase penunjang jasa penunjang pemerintahan	%		1.179.744.100	100	1.192.546.758	100	1.482.029.327	100	1.365.701.263	100	1.433.086.326	100	1.505.685.643	100	1.505.685.643	SEKRETARIS
		5.03.01.2.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Diodakan	Laporan		303.500.000		240.200.000	4	422.500.000	4	351.335.187	4	368.906.146	4	387.351.454	4	387.351.454	KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
		5.03.01.2.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Diodakan	Laporan		876.244.100		952.346.758	4	1.059.529.327	4	1.014.362.076	4	1.065.080.180	4	1.118.334.189	4	1.118.334.189	
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Pemerintah Daerah	Persentase Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Yang Layak Fungsi	Unit		202.042.914	65	890.200.000	65	421.900.000	67	233.889.309	67	245.584.424	68	257.863.645	65	257.863.645	SEKRETARIS
		5.03.01.2.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pengorangan Dinas atau Kendaran Dinas Jabatan	Jumlah Kendaran Perorangan Dinas atau Kendaran Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pakainya	Unit		30.000.000		81.400.000	6	56.000.000	6	34.728.750	6	36.465.187	6	38.288.446	6	38.288.446	KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN
		5.03.01.2.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaran Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaran Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajak dan Perizannya	Unit		35.000.000		40.500.000	11	40.500.000	11	40.516.875	11	42.542.718	11	44.669.854	11	44.669.854	
		3.XX.01.2.09.05	Pemeliharaan mebel	Jumlah Mebel yang Dipelihara			10.000.000													
		5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara	Unit		20.000.000		158.900.000	15	107.000.000	15	23.152.500	15	24.310.125	15	25.525.631	15	25.525.631	
		5.03.01.2.09.09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit		96.542.914		218.400.000	1	218.400.000	1	111.760.400	1	117.348.515	1	123.215.941	1	123.215.941	
		3.XX.01.2.09.10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	Unit		20.500.000		180.000.000				23.731.312		24.917.878		26.163.772		26.163.772	

**G. LHE SAKIP Tahun 2022**



## BUPATI SIDOARJO

Sidoarjo, 30 Desember 2022

Nomor : 700/18279/438.4/2022  
Sifat : Rahasia  
Lampiran : Satu berkas  
Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi  
SAKIP Badan Kepegawaian  
Daerah Kabupaten Sidoarjo  
Tahun 2022

Kepada  
Yth. Kepala Badan Kepegawaian  
Daerah  
Kabupaten Sidoarjo  
di  
SIDOARJO

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah menugaskan tim dengan surat tugas nomor : 700/ 2376/438.4/2022 tanggal 27 September 2022 untuk melaksanakan evaluasi atas akuntabilitas kinerja di OPD Saudara. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Nomor 82 Tahun 2022 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas kinerja atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil (*result oriented government*) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terukur dalam suatu sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan bentuk perlindungan kepada masyarakat dan kewajiban bagi Pemerintah Republik Indonesia.

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

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 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 ( <i>Reform</i> ). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 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.
B (Nilai > 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.



CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 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.
D (Nilai > 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.

Adapun hasil penilaian implementasi AKIP di Badan Kepegawaian Daerah adalah sebagai berikut :

**Komponen nilai SAKIP :**

	Komponen yang dinilai	2020	
		Bobot	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	24,21
b.	Pengukuran Kinerja	30	26,93
c.	Pelaporan Kinerja	15	12,50
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,13
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>		<b>100</b>	<b>81,76</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>A</b>

Dari hasil evaluasi dapat kami sampaikan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo memperoleh nilai **81,76** atau predikat **“A”**. *Penilaian tersebut menunjukkan Memuaskan. Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.*

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen akuntabilitas kinerja dan penilaian risiko yang perlu diperhatikan beserta rekomendasi yang diperlukan sebagai berikut :

#### **A. SIMPULAN HASIL EVALUASI**

##### **1. Perencanaan Kinerja**

- a. Dokumen Rencana Strategis (Renstra) perubahan Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2021–2026 telah disusun dan ditetapkan dengan Keputusan Kepala BKD nomor : 188/ 841/ 438.6.4/ 2022 tanggal Maret 2022 yang terdiri dari Bab 1 s.d 8 lengkap disertai daftar tabel dan daftar gambar. Pada Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka menengah Pelayanan BKD Kabupaten Sidoarjo memuat Indikator kinerja Tujuan sebanyak 1 indikator kinerja dan 3 sasaran dengan indikator kinernya sebanyak 7 indikator. Reviu berkala tahunan 2022 juga telah dilakukan sesuai dengan SOP reviu renstra yang telah ditetapkan, yang dituangkan dalam berita acara beserta lampirannya yang menyajikan kondisi sebelum dan sesudah reviu, namun untuk kelengkapan berupa penjadwalan dan dokumentasi hasil kegiatan reviu belum disajikan.
- b. Perjanjian Kinerja JPT Pratama/ Kepala Perangkat Daerah (Eselon II) hanya memuat 2 Sasaran atau sekitar 66% saja dari total sasaran sebanyak 3 Sasaran dengan indikator kinerjanya sebanyak 7 indikator. Seharusnya perjanjian kinerja mengacu pada sasaran beserta indikator kinerjanya sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen perubahan Rencana Strategis tahun 2022 sehingga data kinerjanya dapat dinyatakan selaras dan valid.
- c. Dalam rangka implementasi manajemen risiko telah dilakukan penilaian risiko yang meliputi identifikasi/ risk register atas kegiatan-kegiatan yang terdapat pada program - program yang ditetapkan dalam dokumen

- h. Monitoring atas rencana aksi terhadap pencapaian kinerjanya terutama bagi pejabat mulai dari eselon 2, 3 dan 4 belum dilakukan secara berkala (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya yaitu dengan membandingkan antara target dengan realisasi untuk masing-masing rencana aksi, sehingga jika ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya.
- i. Pemanfaatan hasil monitoring atas rencana aksi masih terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya, sehingga belum sepenuhnya dapat dijadikan sebagai bahan pengarah, perbaikan dan pengorganisasian kegiatan yaitu antara lain :
  - 1. Target-target dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan/ sub kegiatan;
  - 2. Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output-output kegiatan/ sub kegiatan;
  - 3. Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi apakah suatu kegiatan/ sub kegiatan tetap diteruskan peiaksanaannya atau ditunda.

## **2. Pengukuran Kinerja**

- a. IKU telah ditetapkan secara formal dan telah disesuaikan dengan perjanjian kinerja serta telah dilengkapi dengan data kinerja berupa definisi operasional indikator kinerja utama, formulasi perhitungan, sumber data dan penanggung jawab yang kompeten atas penyajian data kinerjanya.
- b. Dokumen Evaluasi Internal berkala triwulan I dan II telah disajikan lengkap mulai dari pimpinan Perangkat Daerah (Eselon II) s.d level staf atau individu. Dokumen Evaluasi Internal juga telah dilengkapi dengan data berupa sasaran strategis, indikator Kinerja, target triwulan, realisasi, capaian, target tahunan dan progress capaian tahunan serta keterangan. Namun untuk simpulan baik keberhasilan maupun kegagalan atas capaian kinerja per individu tiap triwulan beserta rekomendasi atasan dan upaya tindak lanjut atas rekomendasi belum dibuat sebagai bahan untuk perbaikan kinerja organisasi ke depan.



- c. Mekanisme pengumpulan data kinerja telah ada dan dapat diandalkan. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa kelengkapan sebagai berikut :
  - 1. Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date dan contoh laporan kegiatan OPD sudah dibuat termasuk juga SOP yang mengatur mekanisme apabila terdapat kesalahan atas data kinerja yang disajikan telah dibuat dan ditetapkan.
  - 2. Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;
  - 3. Kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;
  - 4. Terdapat penanggungjawab data kinerja yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.
- d. IKU telah direviu secara berkala dan masih relevan dengan kondisi saat ini, namun hasilnya belum menunjukkan pada kondisi yang lebih baik atau sampai adanya (inovatif).

### 3. Pelaporan Kinerja

- a. Dokumen laporan Kinerja OPD telah menyajikan informasi tentang capaian kinerja dan analisa penjelasannya. Perbandingan capaian kinerja tahun berjalan dengan tahun sebelumnya juga telah disajikan sehingga dapat diketahui informasi apakah kinerja lebih baik. Namun dengan pembandingan lainnya yaitu capaian ditingkat nasional /RPJMN belum disajikan sebagai parameter keberhasilan ditingkat regional/ nasional sekaligus pemicu kualitas kinerja OPD.
- b. Informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja OPD juga telah disajikan termasuk realisasi anggarannya per program dan kegiatan.
- c. Informasi atas tingkat efisiensi yang dicapai oleh OPD telah menyajikan data secara kuantitatif dan analisa secara kualitatif faktor-faktor penyebab keberhasilan atau pemicu atas pencapaian efisiensinya juga telah disajikan secara sederhana.
- d. Keberhasilan atas efisiensi yang telah dicapai juga telah disajikan secara komprehensif baik analisa penjelasannya maupun upaya atau inovasi yang telah dikembangkan oleh OPD dalam rangka efisiensi.
- e. Pelaksanaan reviu atas dokumen laporan kinerja tahunan (LAKIP) belum dilakukan.

- f. Dokumen realisasi pelaksanaan rencana tindak pengendalian SPIP dan laporan pelaksanaannya belum disusun dan diformalkan sekaligus belum dilaporkan kepada Bupati melalui Inspektorat sebagai suatu kewajiban Pimpinan Perangkat Daerah dalam rangka implementasi manajemen risiko.

#### **4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

- a. Pelaksanaan evaluasi internal atas program dan kegiatan sudah dilakukan secara periodik per triwulan dengan menggunakan teknologi informasi/aplikasi (e-Monev dan e-Kenda). Berita Acara hasil evaluasi dan dokumentasi juga telah diupload dan dipublikasikan melalui web OPD.
- b. Hasil evaluasi internal pada tiap-tiap tingkatan mulai pejabat eselon sampai dengan staf belum mencantumkan simpulan, rekomendasi dan tindak lanjut atau rencana upaya perbaikan kinerja.
- c. Dikarenakan revidu atas laporan akuntabilitas kinerja OPD belum dilakukan sehingga menyebabkan pemanfaatan atas hasil evaluasi belum optimal, yaitu meliputi :
  1. Rekomendasi atas hasil-hasil evaluasi belum sepenuhnya ditindaklanjuti;
  2. Peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut hasil evaluasi belum dilakukan;
  3. Hasil evaluasi belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja
  4. Hasil evaluasi belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

#### **B. REKOMENDASI**

Untuk meningkatkan kualitas penerapan manajemen kinerja dan pengendalian risiko dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, direkomendasikan perbaikan sebagai berikut :

##### **1. Perencanaan Kinerja**

- a. Melengkapi pelaksanaan revidu atas Renstra dengan dokumen pendukung berupa kelengkapan penjadwalan dan dokumentasi hasil kegiatan revidu.

- b. Menyempurnakan Perjanjian Kinerja JPT Pratama/ Kepala Perangkat Daerah (Eselon II) dengan melengkapi data kinerja berupa sasaran dengan indikator kerjanya lengkap sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen perubahan Rencana Strategis tahun 2022 sehingga data kerjanya dapat dinyatakan selaras dan valid.
- c. Dalam rangka optimalisasi aktivitas manajemen risiko maka untuk kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Kerja Tahunan untuk dilengkapi dengan tujuan kerjanya masing-masing sehingga risk register yang dibuat sesuai atau tepat sasaran dengan tujuan yang akan dicapai.
- d. Segera menyusun dokumen identifikasi kebutuhan Perangkat Daerah tahun 2022 dan 2023 sesuai dengan ketentuan dalam Lembar Kerja Evaluasi AKIP.
- e. Penyempurnaan hasil monitoring atas capaian target (kinerja) jangka menengah Renstra sampai dengan tahun berjalan yang disajikan dalam dokumen LAKIP tahun 2021 dengan analisa atas capaian masing-masing kinerja sebagai bahan tindak lanjut perbaikan ke depan terhadap rekomendasi yang diberikan.
- f. Memanfaatkan hasil monitoring atas rencana aksi yang sebelumnya hanya terbatas pada pelaporan atau dokumentasi saja tanpa ada tindak lanjut nyata ditingkatkan menjadi bahan pengarahan, perbaikan dan pengorganisasian kegiatan yaitu antara lain :
  - 1. Target-target dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan/ sub kegiatan;
  - 2. Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output-output kegiatan/ sub kegiatan;
  - 3. Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi apakah suatu kegiatan/ sub kegiatan tetap diteruskan pelaksanaannya atau ditunda.

## 2. Pengukuran Kinerja

- a. Memanfaatkan hasil pengukuran/ capaian kinerja sebagai dasar pemberian *reward & punishment* bagi ASN di internal OPD secara kontinyu dan lebih optimal.



- b. Menyempurnakan hasil Evaluasi Internal yang dilakukan berkala tiap triwulan dengan simpulan baik keberhasilan maupun kegagalan atas capaian kinerja per individu tiap tribulan beserta rekomendasi atasan dan upaya tindak lanjut atas rekomendasi sebagai bahan untuk perbaikan kinerja organisasi ke depan.
- c. Melakukan reviu IKU secara berkala sampai pada kondisi yang lebih baik dengan disertai adanya perbaikan berupa inovasi dalam rangka peningkatan kinerja OPD.

### 3. Pelaporan Kinerja

- a. Melakukan reviu atas dokumen kinerja tahunan (LAKIP) OPD oleh instansi yang berwenang dalam rangka quality assurance penyajian laporan dan pertanggungjawaban data kinerja yang valid serta handal.
- b. Untuk tahun berikutnya untuk didalam penyusunan Laporan Kinerja agar menyajikan informasi pembanding capaian kinerja / *outcome* dengan capaian ditingkat nasional /RPJMN dan instansi yang sejenis sepanjang data kerjanya selaras.
- c. Tetap mempertahankan kinerja yang telah mencapai target dan senantiasa intens untuk meningkatkan upaya-upaya dalam rangka efisiensi anggaran sekaligus menciptakan inovasi pelayanan publik yang lebih berkualitas.
- d. Segera menyusun dan melaporkan dokumen realisasi pelaksanaan rencana tindak pengendalian SPIP dan laporan pelaksanaannya untuk selanjutnya dilaporkan kepada Bupati melalui Inspektorat sebagai suatu kewajiban Pimpinan Perangkat Daerah dalam rangka implementasi manajemen risiko.

### 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Meningkatkan kualitas evaluasi internal pada triwulan selanjutnya atas program dan kegiatan dengan penekanan pada progress capaian langkah-langkah kongkrit sebagai tindak lanjut rekomendasi atas evaluasi triwulan - triwulan sebelumnya.
- b. Segera dilakukan reviu atas laporan akuntabilitas kinerja OPD sehingga pemanfaatan atas hasil evaluasi menjadi optimal, yaitu meliputi :

1. Rekomendasi atas hasil-hasil evaluasi belum sepenuhnya ditindaklanjuti
2. Peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut hasil evaluasi belum dilakukan
3. Hasil evaluasi belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja
4. Hasil evaluasi belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai penerapan manajemen kinerja dan pengendalian risiko di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan Sistem AKIP di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Selanjutnya agar Saudara segera menindaklanjuti rekomendasi – rekomendasi tersebut dan dikirimkan kepada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah selaku Sekretaris Tim SAKIP Kabupaten.

Demikian untuk menjadi perhatian.



Tembusan :

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi di Jakarta
2. Gubernur Jawa Timur  
Up. Inspektur Provinsi Jawa Timur di Sidoarjo



## H. **Tanggapan/ Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP Tahun 2022**

## RENCANA AKSI PENINGKATAN IMPLEMENTASI SAKIP BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH TAHUN 2023

No.	Rekomendasi LHE Tahun 2022	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Target	Waktu Pelaksanaan	Status Progres Penyelesaian	Bukti Dukung ( <i>Link Google Drive</i> )
I	PERENCANAAN KINERJA					
a	Melengkapi pelaksanaan reviu atas Renstra dengan dokumen pendukung berupa kelengkapan penjadwalan dan dokumentasi hasil kegiatan reviu.	Melaksanakan reviu Renstra dan IKU secara berkala	1 Dokumen Reviu Renstra	Semester I dan Semester 2	Telah terlaksana Reviu Renstra Semester 1 (22 Pebruari 2022)	<a href="https://drive.google.com/file/d/1yfajgEDs0uWqZedabu6AOkvuvFYyrM6L/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1yfajgEDs0uWqZedabu6AOkvuvFYyrM6L/view?usp=sharing</a>
b	Menyempurnakan Perjanjian Kinerja JPT Pratama/ Kepala Perangkat Daerah (Eselon II) dengan melengkapi data kinerja berupa sasaran dengan indikator kinerjanya lengkap sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen perubahan Rencana Strategis tahun 2022 sehingga data kinerjanya dapat dinyatakan selaras dan valid.	Menyempurnakan Perjanjian Kinerja JPT Pratama/ Kepala Perangkat Daerah (Eselon II) dengan melengkapi data kinerja berupa sasaran dengan indikator kinerja sesuai dengan hasil Perubahan dan Reviu Renstra 2021-2026 pada dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Plt. Kepala BKD Tahun 2022 dan Perjanjian Kinerja Plt. Kepala BKD Tahun 2023	1 Dokumen PK Perubahan Plt Kepala BKD Tahun 2022	Oktober Tahun 2022	Sudah tersusun PK Perubahan Plt Kepala BKD Tahun 2022	<a href="https://drive.google.com/file/d/1XQjPW8EMtjF68Z6k02O-TEqiywOuBQ63/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1XQjPW8EMtjF68Z6k02O-TEqiywOuBQ63/view?usp=sharing</a>
			1 Dokumen PK Plt Kepala BKD Tahun 2023	Pebruari 2023	Sudah tersusun PK Plt Kepala BKD Tahun 2023	<a href="https://drive.google.com/file/d/1C5175pgFuq-FXtZmSiVtoKaSlmLLY5vS/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1C5175pgFuq-FXtZmSiVtoKaSlmLLY5vS/view?usp=sharing</a>
c	Dalam rangka optimalisasi aktivitas manajemen risiko maka untuk kegiatan yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Kerja Tahunan untuk dilengkapi dengan tujuan kegiatannya maring-masing sehingga risk register yang dibuat sesuai atau tepat sasaran dengan tuiuan yang akan dicapai	Menyusun dokumen SPIP dengan entri pada aplikasi Polar.sidoarjokab.go.id	Keterisian data SPIP pada aplikasi Polar.sidoarjokab.go.id	Triwulan I	Sudah dilaksanakan entri data SPIP pada Polar.sidoarjokab.go.id	<a href="https://drive.google.com/file/d/1bmEuB4njWynFk_2Uxz3ZC10LvEUf6rj3/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1bmEuB4njWynFk_2Uxz3ZC10LvEUf6rj3/view?usp=sharing</a>
d	Segera menyusun dokumen identifikasi kebutuhan Perangkat Daerah tahun 2022 dan 2023 sesuai dengan ketentuan dalam Lembar Kerja Evaluasi AKIP	Menyusun dokumen identifikasi kebutuhan tahun 2024	1 dokumen	TW I s.d. TW 2	Sudah tersusun dokumen identifikasi kebutuhan tahun 2024	<a href="https://drive.google.com/file/d/1dMwJbcv1xbQ89FrVp7j1stMa4W3pToVw/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1dMwJbcv1xbQ89FrVp7j1stMa4W3pToVw/view?usp=sharing</a>

e	Penyempurnaan hasil monitoring atas capaian target (kinerja) jangka menengah Renstra sampai dengan tahun berjalan yang disaiikan dalam dokumen LAKIP tahun 2021 dengan analisa atas capaian masing-masing kinerja sebagai bahan tindak lanjut perbaikan ke depan terhadap rekomendasi yang diberikan	Menyusun laporan kinerja (LAKIP) tahun 2022 sesuai rekomendasi dimaksud	1 dokumen	Triwulan I	Sudah tersusun laporan kinerja (LAKIP) tahun 2022 dengan menyajikan rekomendasi dimaksud	<a href="https://drive.google.com/file/d/131WGTsfLHPYJaXMBUx3rUicEqJ-SU493/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/131WGTsfLHPYJaXMBUx3rUicEqJ-SU493/view?usp=sharing</a>
f	Memanfaatkan hasil monitoring atas rencana aksi yang sebelumnya hanya terbatas pada pelaporan atau dokumentasi saja tanpa ada tindak lanjut nyata ditingkatkan menjadi bahan pengarahan. perbaikan dan pengorganisasian kegiatan yaitu antara lain	Melaksanakan pengarahan sesuai rekomendasi dimaksud pada rapat evaluasi internal setiap triwulan	4 kali kegiatan pembahasan evaluasi inetrnal	TW 1 - TW 4 Tahun 2023	Telah dilaksanakan rapat pembahasan evaluasi internal TW I	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/19_U2kk6MkulqPozComfnw_OQ9ZhBj1Dd?usp=sharing">https://drive.google.com/drive/folders/19_U2kk6MkulqPozComfnw_OQ9ZhBj1Dd?usp=sharing</a>
<b>II PENGUKURAN KINERJA</b>						
a	Memanfaatkan hasil pengukuran/ capaian kinerja sebagai dasar pemberian reward & punishment bagi ASN di internal OPD secara kontinyu dan lebih optimal.	Melaksanakan implementasi reward & punishment pada tiap Triwulan tahun 2023 dengan mendasari pada penilaian kinerja (Rencana Hasil Kerja & Rencana Aksi melalui aplikasi E Kinerja) dan Penilaian Disiplin (Tertib Kehadiran Apel dan Presensi)	4 kali kegiatan seremonial pemberian reward dan 4 dokumen laporan reward & punishment per triwulan	TW 1 - TW 4 Tahun 2023	Telah dilaksanakan seremonial pemberian reward dan tersusun dokumen laporan reward & punishment per triwulan I	<a href="https://drive.google.com/file/d/1b03zJyC1ATRbceymuEWsHKL32D3k6SkP/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1b03zJyC1ATRbceymuEWsHKL32D3k6SkP/view?usp=sharing</a>
b	Menyempurnakan hasil Evaluasi Internal yang dilakukan berkala tiap triwulan dengan simpulan baik keberhasilan maupun kegagalan atas capaian kinerja per individu tiap tribulan beserta rekomendasi atasan dan upaya tindak lanjut atas rekomendasi sebagai bahan untuk	Melaksanakan Evaluasi Internal Triwulanan dengan ruang lingkup Monev dan pengukuran kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Aksi serta Evaluasi Indikator Kinerja Individu tiap PNS (IKI) melalui aplikasi E Kinerja	1 dokumen Evaluasi Internal	TW 1 - TW 4 Tahun 2023	Telah dilaksanakan Evaluasi Internal Triwulanan	<a href="https://drive.google.com/file/d/1wIMeuANrp4uCSKck8efWRqP6ZfYcyk0W/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1wIMeuANrp4uCSKck8efWRqP6ZfYcyk0W/view?usp=sharing</a>

	perbaikan kinerja organisasi ke depan.					
c	Melakukan reuiu IKU secara berkala sampai pada kondisi yang lebih baik dengan ciisertai acianya perbaikan berupa inovasi ciaiam rangka peningkatan kinerja OPD	Melaksanakan reuiu Renstra dan IKU secara berkala	2 kali kegiatan reuiu sesuai jadwal	Triwulan I dan III	Telah terlaksana Reuiu Renstra Semester 1 (22 Pebruari 2022)	<a href="https://drive.google.com/file/d/1yfajgEDs0uWqZedabu6AOkvuvFYyrM6L/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1yfajgEDs0uWqZedabu6AOkvuvFYyrM6L/view?usp=sharing</a>
III	<b>PELAPORAN KINERJA</b>					
a	Melakukan reuiu atas dokumen kinerja tahunan (LAKIP) OPD oleh instansi yang berwenang dalam rangka quality assurance penyajian laporan dan pertanggungjawaban data kinerja yang valid serta handal	Melaksanakan reuiu serta menyajikan hasil reuiu atas dokumen laporan kinerja OPD tahun 2022	Pernyataan telah di reuiu dalam laporan kinerja (LAKIP) Tahun 2022	Januari s.d maret Triwulan I	Telah disajikan data Pernyataan telah direuiu dalam laporan kinerja (LAKIP) Tahun 2022	<a href="https://drive.google.com/file/d/1ZAO-0A9TeA3dMvBvA4K3Z3eQLN0_GtPP/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1ZAO-0A9TeA3dMvBvA4K3Z3eQLN0_GtPP/view?usp=sharing</a>
b	Untuk tahun berikutnya untuk didalam penyusunan Laporan Kinerja agar menyajikan informasi pembanding capaian kinerja ./ outcome dengan capaian ditingkat nasional /RPJMN dan instansi yang sejenis sepanjang data kinerjanya selaras	Menyajikan informasi pembanding capaian kinerja ./ outcome dengan capaian BKD Propinsi Jawa Timur dan skala Nasional dengan KemenPAN RB pada laporan kinerja tahun 2022	1 dokumen	Januari s.d maret Triwulan I	Telah disajikan data informasi pembanding capaian kinerja ./ outcome dengan capaian BKD Propinsi Jawa Timur dan skala Nasional dengan KemenPAN RB pada laporan kinerja tahun 2022	<a href="https://drive.google.com/file/d/106qN-q5IKCptB63s_359WJpMcrVv_OSL/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/106qN-q5IKCptB63s_359WJpMcrVv_OSL/view?usp=sharing</a>
c	Tetap mempertahankan kinerja yang telah mencapai target dan senantiasa intens untuk meningkatkan upaya-upaya dalam rangka sekaligus menciptakan inovasi pelayanan publik yang lebih berkualitas	Melaksanakan upaya-upaya optimal dalam rangka mencapai target kinerja serta efisiensi anggaran	Target kinerja terpenuhi serta efisiensi anggaran	Tahun anggaran 2023	-	-

d	Segera menyusun dan melaporkan dokumen realisasi pelaksanaan rencana tindak pengendalian SPIP dan laporan pelaksanaannya untuk selanjutnya dilaporkan kepada Bupati melalui Inspektorat sebagai suatu kewajiban Pimpinan Perangkat Daerah dalam rangka implementasi manajemen risiko.	Menyusun dokumen SPIP dengan entri pada aplikasi Polar.sidoarjokab.go.id	Keterisian data SPIP pada aplikasi Polar.sidoarjokab.go.id	Triwulan I	Sudah dilaksanakan entri data SPIP pada Polar.sidoarjokab.go.id	<a href="https://drive.google.com/file/d/1bmEuB4njWynFk_2Uxz3ZC10LvEUf6rj3/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1bmEuB4njWynFk_2Uxz3ZC10LvEUf6rj3/view?usp=sharing</a>
IV	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>					
a	Meningkatkan kualitas evaluasi internal pada triwulan selanjutnya atas program dan kegiatan dengan penekanan pada progress capaian langkah-langkah kongkrit sebagai tindak lanjut rekomendasi atas evaluasi triwulan - triwulan sebelumnya.	Melaksanakan Evaluasi Internal Triwulanan dengan ruang lingkup Monev dan pengukuran kinerja Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Aksi serta Evaluasi Indikator Kinerja Individu tiap PNS (IKI) melalui aplikasi E Kinerja	1 dokumen Evaluasi Internal	TW 1 - TW 4 Tahun 2023	Telah dilaksanakan Evaluasi Internal Triwulanan	<a href="https://drive.google.com/file/d/1wIMeuANrp4uCSKck8efWRqP6ZfYcyk0W/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1wIMeuANrp4uCSKck8efWRqP6ZfYcyk0W/view?usp=sharing</a>
b	Segera dilakukan revidi atas laporan akuntabilitas kinerja OPD sehingga pemanfaatan atas hasil evaluasi menjadi optimal, yaitu meliputi :	Melaksanakan point-point dalam rekomendasi dimaksud guna penguatan akuntabilitas kinerja	Terlaksana dan terpenuhi point-point dalam rekomendasi	Tahun anggaran 2023	-	-
	1. Rekomendasi atas hasil-hasil evaluasi belum sepenuhnya ditindaklanjuti 2. Peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut hasil evaluasi belum dilakukan 3. Hasil evaluasi belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja 4. Hasil evaluasi belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.					

Sidoarjo, 2023  
Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Sidoarjo



Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si.  
Pembina Tingkat I  
NIP. 196702241988091001

## I. Inovasi Tahun 2023



# PEMERINTAH KABUPATEN SIDOARJO BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Mojopahit No. 5 Larangan, Candi, Sidoarjo Kodepos 61271 Telepon. (031) 8921307, Fax. : (031) 8948507  
Email : bkd@sidoarjokab.go.id Website : www.bkd.sidoarjokab.go.id

SRIKAT BANGKOM  
(Sistem Informasi Sertifikat Pengembangan Kompetensi Pegawai)

1 Jan 2024 - 31 Des 2024

Nama Pegawai

Input Sertifikat

Save as PDF

Tutorial

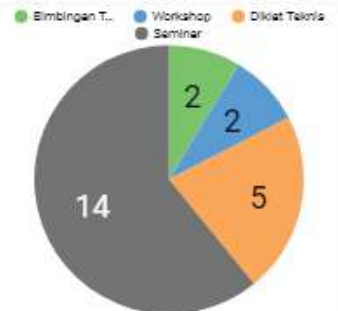
Jumlah Sertifikat

23

Jumlah JP  
140



Total Sertifikat  
Berdasarkan Jenis Diklat



Nama kegiatan pelatihan / workshop / seminar / bimtek	Jenis Diklat	Nomor Sertifikat	Jumlah JP	Tahun	Upload Sertifikat Dengan Ketentuan :
					BTSINLU01W3G-PVZ
3. WEBINAR SERI #45 KORPRI MENYAPA ASN: PERUMAHAN UNTUK ASN	Seminar	45/WS-KMASN/I/2024	2	2024	<a href="https://drive.google.com/open?id=1qF65jD6Zy_TYTvrI2IFEW-s_I_qjk5A">https://drive.google.com/open?id=1qF65jD6Zy_TYTvrI2IFEW-s_I_qjk5A</a>
4. WEBINAR KORPRI TEMA : PROGRAM KESEJAHTERAAN KORPRI MART	Seminar	46/WS-KMASN/I/2024	2	2024	<a href="https://drive.google.com/open?id=1VpZiJVAd6RG5pcJ2x9noJeUgB9fS09J">https://drive.google.com/open?id=1VpZiJVAd6RG5pcJ2x9noJeUgB9fS09J</a>
5. WEBINAR KORPRI TEMA : PENGGUNAAN IURAN KORPRI	Seminar	50/WS-KMASN/II/2024	2	2024	<a href="https://drive.google.com/open?id=1jtUsD5OzSe57umpifvkrJkRKfyIABT4g">https://drive.google.com/open?id=1jtUsD5OzSe57umpifvkrJkRKfyIABT4g</a>
6. WEBINAR KORPRI TEMA : ASN MENJADI CONTENT CREATOR, MENGAPA TIDAK?	Seminar	49/WS-KMASN/II/2024	2	2024	<a href="https://drive.google.com/open?id=17sW2K7dgmyOY0B92AyUfei9P_h8VqT0D">https://drive.google.com/open?id=17sW2K7dgmyOY0B92AyUfei9P_h8VqT0D</a>
7. WEBINAR KORPRI TEMA : ASN MARI BERINOVASI	Seminar	44/WS-KMASN/I/2024	2	2024	<a href="https://drive.google.com/open?id=1IfQMjwoNIig2BZkjcpgRlTM5q5mGR00Q">https://drive.google.com/open?id=1IfQMjwoNIig2BZkjcpgRlTM5q5mGR00Q</a>

1 - 23 / 23

\* (Save as PDF) - Dokumen Ini dapat menjadi bukti dukung e-kinerja anda sebagai pemenuhan PP No 11 Tahun 2017 pasal 203 (4) bahwasannya pengembangan kompetensi PNS dilakukan paling sedikit 20 Jam Pelajaran (JP)

**BerAKHLAK** bangga melayani bangsa



**J. Bukti Dukung Pengukuran Kinerja Setiap Indikator Kinerja**

**Link :** <https://drive.google.com/drive/folders/1F0mNSa-PgquELDubjHD8mG5wA5c-rhQ?usp=sharing>