

LAPORAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN SIDOARJO
TAHUN 2022



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Jl. Mojopahit No. 5 Larangan, Candi, Sidoarjo 61218
Telp. 031 - 8921307 Fax. 031 - 8948507

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayang-Nya sehingga Laporan Kinerja instansi pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo tahun 2022 dapat tersusun.

Laporan ini adalah bagian dari implementasi, transparansi dan akuntabilitas kinerja dalam melaksanakan good governance di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo tahun 2022, yang mengemban amanah menjalankan sebagian urusan pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian. Laporan Kinerja instansi pemerintah ini selain berfungsi sebagai alat kendali juga menjadi instrumen penilai kualitas kinerja serta media pertanggungjawaban kepada publik.

Melalui laporan ini diharapkan dapat menjadi sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo tahun 2022 selama 1 (satu) tahun yang akan menjadi sumber informasi dan referensi untuk bahan penyusunan perencanaan, perbaikan dan peningkatan kinerja pada waktu yang akan datang.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bekerja keras dan bekerja sama dengan baik dalam penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah ini. Semoga dapat bermanfaat.

Sidoarjo, 28 Februari 2023

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sidoarjo



Ditandatangani secara elektronik oleh

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si
NIP. 196702241988091001

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

IKHTISAR EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, sebagai salah satu organisasi perangkat daerah mempunyai tugas menyelenggarakan fungsi penunjang pemerintahan urusan Kepegawaian serta urusan Pendidikan dan Pelatihan.

Dalam rangka mewujudkan Good Governance di lingkungan instansi pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban dalam mencapai visi pemerintah Kabupaten Sidoarjo yaitu Terwujudnya Kabupaten Sidoarjo yang Sejahtera, Maju, Berkarakter dan Berkelanjutan, serta menunjang misi pertama yaitu Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Transparan dan Tangkas Melalui Digitalisasi untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Kemudahan Berusaha. Badan Kepegawaian memiliki peran dalam manajemen ASN agar Profesional Berbasis Sistem Merit .

Dalam melaksanakan fungsi tersebut Badan Kepegawaian Daerah memiliki sasaran meningkatkan tatakelola kepegawaian berdasarkan sistem merit dengan indicator nilai Sistem Merit (target 300), serta sasaran Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional dengan indicator nilai dimensi kompetensi ASN (target 25). Untuk merealisasikan target kinerja tersebut telah teralokasikan anggaran sebesar Rp.19.598.619.663, dan pada akhir masa tahun 2022 telah tercapai 104% dari target untuk sasaran pertama serta 106% dari target atas sasaran kedua. Sedangkan untuk sasaran pendukung (manajerial) tercapai rata-rata 93% dari target. Capaian pada tahun 2022 ini akan digunakan sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian guna meningkatkan profesionalisme ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo agar mampu memberikan layanan prima kepada masyarakat.



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

PERNYATAAN TELAH DI REVIU

LAPORAN KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO
TAHUN 2022

Kami telah mereviu Laporan Kinerja instansi pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2022 sesuai dengan Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab dari 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 ini.

Sidoarjo, 28 Februari 2023

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sidoarjo



Ditandatangani secara elektronik oleh

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si
NIP. 196702241988091001

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

FORMULIR CHECK LIST REVIEW

NO.	PERNYATAAN	CHECK LIST		DATA PENDUKUNG	
		YA	TIDAK		
I	Format	1. Laporan Kinerja (LKjIP) telah menampilkan data penting	√		Bab II Perencanaan kinerja (hal 18-20), Bab III Akuntabilitas Kinerja (Hal 21-37)
		2. (LKjIP) telah menyajikan informasi target kinerja	√		Bab II Perencanaan kinerja (hal 18-20)
		3. (LKjIP) telah menyajikan capaian kinerja IP yang memadai	√		Bab III Akuntabilitas Kinerja (Hal 21-37)
		4. (LKjIP) telah menyajikan dengan lampiran yang mendukung informasi pada badan	√		Bab III Akuntabilitas Kinerja (Hal 21-37)
		5. Telah menyajikan upaya perbaikan ke depan (M)	√		Bab IV Penutup (Hal 438)
		6. Telah menyajikan akuntabilitas keuangan	√		Bab III Akuntabilitas Kinerja (Hal 21-37)
II	Mekanisme penyusunan	1. LKjIP disusun oleh unit kerja yang memiliki tugas fungsi untuk itu	√		Bab Lampiran, point C, Rencana Aksi (Hal 41)
		2. Informasi yang disampaikan dalam LKj telah didukung dengan data yang memadai	√		Bab Lampiran, point C, Rencana Aksi (Hal 41)
		3. Telah terdapat mekanisme penyampaian data dan informasi dari unit ke unit penyusun LKj	√		Bab Lampiran, point C, Rencana Aksi (Hal 41)
		4. Telah ditetapkan penanggung jawab pengumpulan data/informasi di setiap unit kerja	√		Bab Lampiran, point C, Rencana Aksi (Hal 41)
		5. Data/informasi kinerja yang disampaikan dalam LKj telah diyakini keandalannya (M)	√		Bab Lampiran, point C, Rencana Aksi (Hal 41)
		6. Analisa/penjelasan dalam LKj telah diketahui oleh unit kerja terkait	√		Bab Lampiran, point C, Rencana Aksi (Hal 41)
		7. LKj IP bulanan merupakan gabungan partisipasi dari bawahnya (M)	√		Bab Lampiran, point C, Rencana Aksi (Hal 41)
III	Substansi	1. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam perjanjian kinerja	√		Bab Lampiran, point A, Indikator Kinerja Utama (Hal 41)
		2. Tujuan/sasaran dalam LKj telah selaras dengan rencana strategis	√		Bab II Perencanaan kinerja (hal 18-20), Bab III Akuntabilitas Kinerja (Hal 21-37), Bab Lampiran, point B, Indikator Kinerja Utama (Hal 41)

		3. Jika butir 1 dan 2 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai	√		Bab II Perencanaan kinerja (hal 18-20), Bab III Akuntabilitas Kinerja (Hal 21-37), Bab Lampiran, point B, Indikator Kinerja
		4. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasarn dalam Indikator Kinerja	√		Bab Lampiran, point B, Indikator Kinerja Utama (Hal 41)
		5. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasarn dalam Indikator Kinerja Utama	√		Bab Lampiran, point B, Indikator Kinerja Utama (Hal 41)
		6. Jika butir 4 dan 5 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai	√		Bab Lampiran, point B, Indikator Kinerja Utama (Hal 41)
		7. Telah terdapat perbandingan data kinerja dengan tahun lalu, standar nasional dan sebagainya yang bermanfaat	√		Bab III Akuntabilitas Kinerja (Hal 25-31)
		8. IKU dan IK telah cukup mengukur tujuan/sasaran	√		Bab Lampiran, point B, Indikator Kinerja Utama (Hal 41)
		9. Jika “tidak” telah mendapat penjelasan yang memadai	√		Bab Lampiran, point B, Indikator Kinerja Utama (Hal 41)
		10. IKU dan IK telah SMART	√		Bab Lampiran, point B, Indikator Kinerja Utama (Hal 41)

Sidoarjo, 28 Februari 2023

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Sidoarjo



Ditandatangani secara elektronik oleh

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si
NIP. 196702241988091001

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si.

Pembina Tingkat I

NIP. 196702241988091001

DAFTAR ISI

Halaman Cover	i
Kata Pengantar	ii
Ikhtisar Eksekutif	iii
Pernyataan telah di reviu	v
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Grafik	ix
Daftar Gambar	
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Aspek Strategis Organisasi	4
BAB II : PERENCANAAN KINERJA	7
2.1. Visi dan Misi	7
2.2. Tujuan dan Sasaran	7
2.3. Perjanjian Kinerja Tahun 2022	7
2.4. Perencanaan Anggaran Tahun 2022	8
BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA	9
3.1. Pengukuran Kinerja	9
3.2. Analisis Capaian Kinerja	10
3.3 Realisasi Anggaran	23
BAB IV : PENUTUP	25
4.1 Kesimpulan	25
4.2 Saran	25
LAMPIRAN-LAMPIRAN	28

DAFTAR TABEL

Tabel	1.1	Data ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo	3
Tabel	1.2	Pemetaan permasalahan pokok, masalah dan akar masalah	4
Tabel	2.1	Perjanjian Kinerja Tahun 2022	8
Tabel	2.2	Rincian anggaran pada tahun 2022	8
Tabel	3.1	Pengelompokan Nilai dan Predikat Kinerja	9
Tabel	3.2	Pengelompokan Nilai dan Predikat Kinerja	10
Tabel	3.3	Realisasi Kinerja Sasaran Pertama	10
Tabel	3.4	Upaya – Upaya Dalam Peningkatan Sistem Merit	11
Tabel	3.5	Perbandingan Capaian Kinerja di Tingkat Provinsi Jawa Timur	13
Tabel	3.6	Perkembangan Kinerja Sasaran Pertama Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian Berdasar Sistem Merit Tahun 2021-2022	14
Tabel	3.7	Perkembangan Kinerja Sasaran Pertama Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian Berdasar Sistem Merit Terhadap Target Akhir Renstra	14
Tabel	3.8	Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan	15
Tabel	3.9	Realisasi Kinerja Sasaran Meningkatnya Kompetensi ASN Menuju Terwujudnya ASN yang Profesional	18
Tabel	3.10	Perbandingan Capaian Kinerja di Tingkat Provinsi Jawa Timur/Nasional	19
Tabel	3.11	Perkembangan Kinerja Sasaran Kedua Meningkatnya Kompetensi ASN Menuju Terwujudnya ASN yang Profesional Tahun 2021-2022	20
Tabel	3.12	Perkembangan Kinerja Sasaran Kedua Meningkatnya Kompetensi ASN Menuju	21

		Terwujudnya ASN yang Professional Terhadap Target Akhir Renstra	
Tabel	3.13	Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan	22
Tabel	3.14	Realisasi Sasaran Ketiga Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan	22
Tabel	3.15	Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan	23
Tabel	3.16	Realisasi Kinerja dan Keuangan	23

DAFTAR GRAFIK

Grafik	3.1	Realisasi Kinerja Sasaran Pertama	11
Grafik	3.2	Perkembangan Kinerja Sasaran Pertama Tata Kelola Kepegawaian Berdasar Sistem Merit Tahun 2021-2022	14
Grafik	3.3	Perkembangan Kinerja Sasaran Pertama Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian Berdasar Sistem Merit Terhadap Target Akhir Renstra	15
Grafik	3.4	Realisasi Kinerja Sasaran Meningkatnya Kompetensi ASN Menuju Terwujudnya ASN yang Profesional Tahun 2022	18
Grafik	3.5	Perkembangan Kinerja Sasaran Kedua Meningkatnya Kompetensi ASN Menuju Terwujudnya ASN yang Profesional Tahun 2021-2022	20
Grafik	3.6	Perkembangan Kinerja Sasaran Kedua Meningkatnya Kompetensi ASN Menuju Terwujudnya ASN yang Professional Terhadap Target Akhir Renstra	21

DAFTAR GAMBAR

Gambar	1.1	Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah	2
--------	-----	---	---

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 *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 menyebutkan tugasnya yaitu menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan,

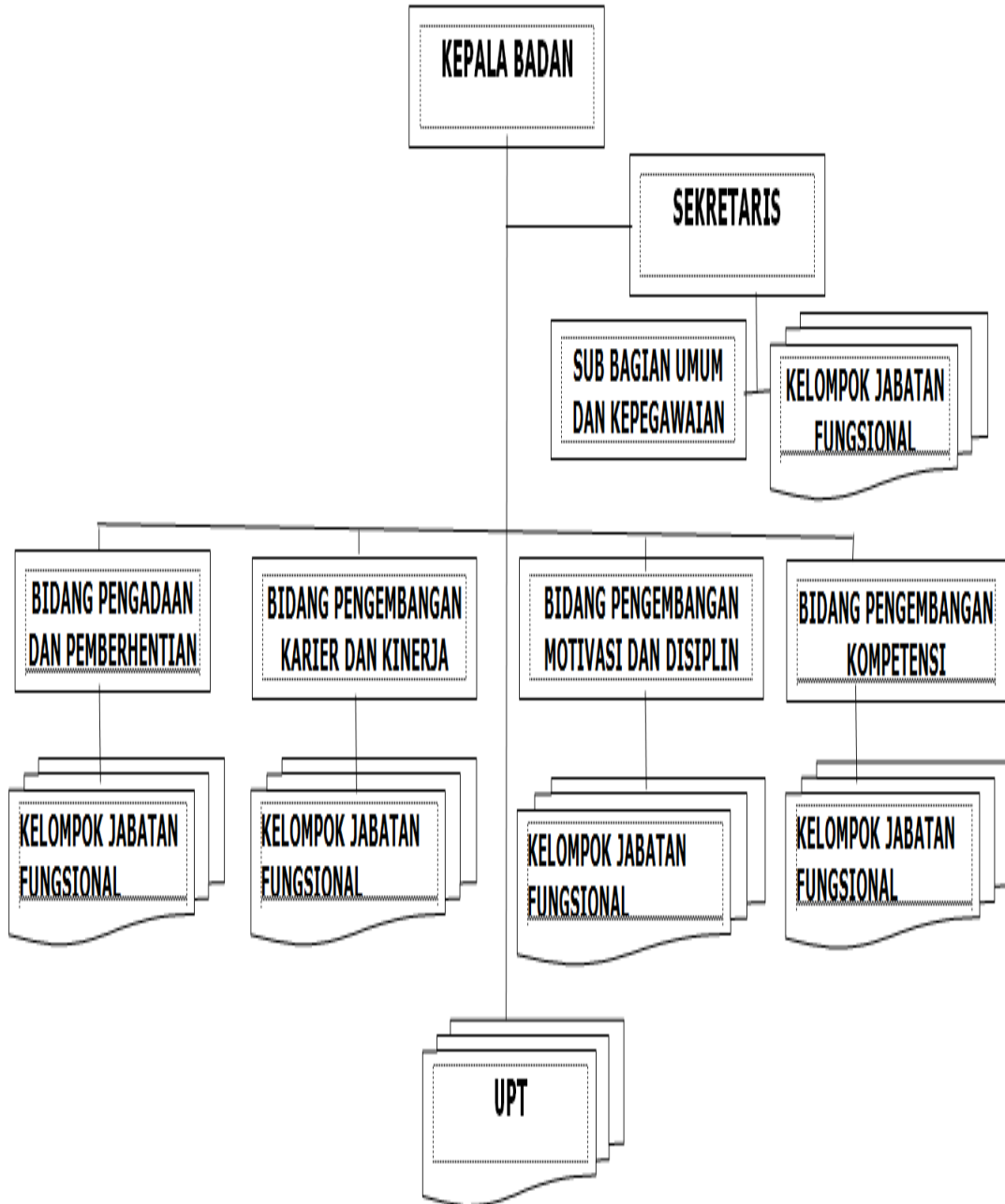
Dalam melaksanakan tugas, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo menyelenggarakan fungsi:

- 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 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo adalah sebagai berikut.

Gambar 1.1

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



Tabel 1.1
Data ASN Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo

NO	NOMENKLATUR JABATAN	JUMLAH
1	Kepala BKD	-
2	Sekretaris	1
3	Perencana Ahli Pertama/ Muda	1
4	Pengelola Data Pelaksanaan Program dan Anggaran	2
5	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1
6	Pengadministrasi Umum / Arsiparis	1
7	Pengelola Kepegawaian / Pranata SDM Aparatur	1
8	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor / Penata Laksana Barang	-
9	Pengemudi	1
10	Petugas Keamanan	5
11	Arsiparis Terampil/ Mahir	1
12	Pranata Komputer Terampil	-
13	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	1
14	Bendahara	1
15	Pengelola Keuangan / Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	2
16	Pegawai Tugas Belajar/ Mutasi/ Orientasi	-
17	Kepala Bidang Pengadaan dan Pemberhentian	1
18	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama/ Muda/Madya	2
19	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	-
20	Pranata Komputer mahir	2
21	Pengelola Kepegawaian	2
22	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	1
23	Pengelola Kegiatan dan Anggaran	1
24	Kepala Bidang Pengembangan Motivasi dan Disiplin	1
25	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama/Muda/Madya	-
26	Pengelola Disiplin Pegawai	2
27	Pengelola Kepegawaian	3
28	Pengelola Kegiatan dan Anggaran	1
29	Kepala Bidang Pengembangan Karier dan Kinerja	-
30	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama/Muda/Madya	3
31	Analisis Kinerja	1
32	Analisis Pengembangan Karir (JFU)	-
33	Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai	1
34	Pranata Komputer Mahir	1
35	Pengelola Kepegawaian	4
36	Pengelola Kegiatan dan Anggaran	1

NO	NOMENKLATUR JABATAN	JUMLAH
37	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi SDM	1
38	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama/Muda/Madya	-
39	Analisis Diklat	-
40	Pengelola Kepegawaian	2
41	Pengelola Penyelenggaraan Diklat	-
42	Pengelola Kegiatan dan Anggaran	1
43	Kepala UPTD Uji Kompetensi ASN	1
44	Assesor Ahli Pertama/Muda/Madya	3
45	Pengelola Kepegawaian	1
46	Pengadministrasian Keuangan	-
47	Pengadministrasian Umum	-
TOTAL		54

1.2. *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"> 1. Penilaian kinerja pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo masih belum bisa diukur berdasarkan kompetensi serta Evaluasi kinerja ASN belum sepenuhnya berlandaskan pada sistem penilaian kinerja berbasis merit sistem. 2. Sebagian masih menganggap input aktivitas kinerja pada aplikasi hanya

No	Permasalahan Pokok	Permasalahan	Akar Permasalahan
			bersifat rutinitas yang belum dapat menggambarkan secara utuh dan nyata kinerja ASN
2	Ketersediaan Tenaga Administrasi Kepegawaian dan IT di OPD	Kurangnya tenaga pengelola kepegawaian dan IT masih terjadi di sebagian OPD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum optimalnya pengelolaan administrasi kepegawaian di masing-masing OPD 2. Masih banyak ASN yang belum maksimal menggunakan konsep digitalisasi. ini dikarenakan faktor usia dan pemahaman pada sistem aplikasinya.
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"> 1. Belum semua jabatan memiliki Standar Kompetensi terutama di jabatan pelaksana 2. Pemberian kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja belum sepenuhnya diberlakukan 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

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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta peraturan-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

2.1 *Visi dan Misi*

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*”.

2.2 *Tujuan dan Sasaran*

Dengan memperhatikan permasalahan dan isu strategis serta memperhatikan misi Kabupaten Sidoarjo maka dirumuskan tujuan dan sasaran dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Adapun tujuan yang akan kami dukung adalah “*Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Transparan dan Tangkas Berbasis Digital serta Pelayanan Publik Berkualitas yang Mendukung Kemudahan Berusaha*” dengan memberikan arah yang lebih jelas untuk mencapai sasaran “*Terselenggaranya Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Transparan dan Tangkas Berbasis Digital*” yang dituju. Sehingga Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo menetapkan tujuan dan sasaran, yaitu:

Tujuan : “*Mewujudkan ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit*”

Sasaran Kinerja Utama

- a. Sasaran 1, *Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar system merit*
- b. Sasaran 2, *Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang professional*

Sasaran Tambahan

- c. *Sasaran 3, Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan.*

2.3 *Perjanjian Kinerja Tahun 2022*

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kabupaten Sidoarjo Tahun 2021-2026 maka ditetapkan sasaran yang perlu dicapai dan direalisasikan pada setiap tahunnya dengan penguatan pencapaian tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Berikut Perjanjian kinerja tahun 2022 yang memuat sasaran beserta indikator dan target kinerja.

Tabel 2.1
Perjanjian Kinerja Tahun 2022

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
Sasaran Kinerja Utama			
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	300
2	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang professional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	25
Sasaran Tambahan			
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan	Nilai SAKIP	A
		Nilai RB	36,3
		Nilai IPP	A
		Nilai SKM	Sangat baik
		Prosentase Penyerapan Anggaran	85%

Pada indikator kinerja utama sebagaimana tertuang dalam Renstra, pada 2022 indikator Nilai Sistem Merit ditargetkan 300 dengan pertimbangan capaian tahun lalu adalah 297,5, dan target di Renstra tahun 2022 adalah 300, sehingga target kinerja tahun 2022 adalah naik 2,5% dari capaian tahun 2021.

Pada indikator kinerja utama sasaran kedua, indikator Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN) dilakukan penyesuaian (penurunan) target kinerja pada target angka 25 dengan pertimbangan sebagai berikut :

➤ 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.

➤ 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

➤ Rasionalisasi dan refocusing Anggaran

Pemulihan sektor ekonomi pasca pandemic covid menuntut rasionalisasi anggaran pembangunan ke arah skala prioritas, terutama setor ekonomi masyarakat. Hal tersebut juga berimplikasi pada fasilitasi kediklatan kompetensi bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

2.4 Perencanaan Anggaran Tahun 2022

Untuk mewujudkan sasaran dan mencapai target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022, maka disediakan anggaran sebesar Rp. 21.272.809.270, namun untuk menyesuaikan dinamika dan situasi kondisi pencapaian target kinerja, maka anggaran yang telah tersedia dilakukan perubahan dan *refocusing* hingga menjadi sebesar Rp. 19.598.619.663 dengan rincian sebagaimana tabel 2.2. berikut.

Tabel 2.2
Rincian anggaran pada tahun 2022

No	TUJUAN	SASARAN	Program	Anggaran	Anggaran Perubahan
1	<i>Mewujudkan ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit</i>	1. <i>Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit</i>	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 4.765.010.540	Rp. 4.105.954.030
		2. <i>Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang professional</i>	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 4.223.491.326	Rp. 3.244.712.072
		3. <i>Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan</i>	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	Rp. 12.284.307.404	Rp. 12.247.953.561
		Total		Rp. 21.272.889.270	Rp.19.598.619.663

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan Laporan Kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan 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 rencana kinerja yang direncanakan dan diperjanjikan dengan realisasi kinerja yang telah dicapai. Dalam hal ini perbandingan tersebut dilakukan terhadap seluruh indikator kinerja sasaran sebagaimana ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022. Terhadap terjadinya celah kinerja, dilakukan analisis penyebab terjadinya celah kinerja tersebut, serta tindakan-tindakan perbaikan apa yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

3.1 *Pengukuran Kinerja*

Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara realisasi dan rencana/target yang ditetapkan. Selanjutnya dikelompokkan dalam nilai dan predikat kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pengelompokan Nilai dan Predikat Kinerja

No.	Nilai	Predikat Kinerja
1	$> 90,01$	Sangat Baik
2	$80,01 \leq 90$	Baik
3	$70,01 \leq 80$	Cukup
4	$0 \leq 70,01$	Kurang

Hasil pengukuran kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo atas Perjanjian Kinerja Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pengelompokan Nilai dan Predikat Kinerja

No.	Tujuan	Sasaran	Rata-rata Capaian Kinerja	Kategori
1.	ASN yang Profesional Berbasis Sistem Merit	Sasaran Kinerja Utama		
		Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	104%	Sangat Baik
		Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	106%	Sangat Baik
		Sasaran Tambahan		
		Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan	93,76%	Sangat Baik

3.2 Analisis Capaian Kinerja

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja diatas maka perlu dilakukan analisis untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program/kegiatan. Selain itu analisis capaian kinerja digunakan untuk mengetahui langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan sebagai masukan dalam perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan pada tahun 2022. Berikut analisis capaian kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2022:

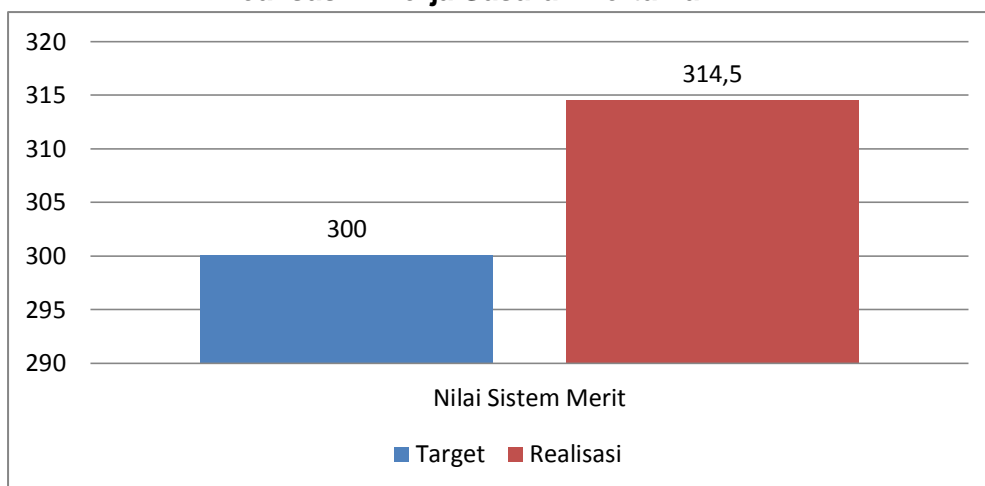
1. Sasaran pertama : Meningkatkan tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit

Dalam sasaran pertama, untuk tahun 2022 nilai capaian kinerjanya sebesar 104 %. Berikut tabel perbandingan capaian kinerja sasaran pertama Meningkatkan tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit.

Tabel 3.3
Realisasi Kinerja Sasaran Pertama

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	300	314,5	104%

Grafik 3.1
Realisasi Kinerja Sasaran Pertama



Dalam pencapaian sasaran pertama, diukur tingkat keberhasilannya dengan Indikator Nilai Sistem Merit. Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari Reformasi Birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya serta wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dengan menerapkan prinsip merit yaitu kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, agama, warna kulit dan asal usul, jenis kelamin, umur atau kondisi kecacatan

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, indikator Nilai Sistem Merit dapat direalisasi sebesar 104%. Sesuai Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor : 91/KEP.ASN/C/XI/2022 Penerapan sistem merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo ditetapkan pada kategori III (Baik) dengan nilai 314,5 dan indeks 0,77.

Untuk mencapai target kinerja diatas, pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Berikut tabel upaya - upaya yang dimaksud antara lain :

Tabel 3.4
Upaya – Upaya Dalam Peningkatan Sistem Merit

NO	ASPEK	UPAYA YANG TELAH DILAKUKAN
1	Perencanaan Kebutuhan	Data kepegawaian dikelola online melaluiSIMPEG secara real time
2	Pengadaan	Pengadaan ASN telah dilaksanakan secara terbuka

		dan kompetitif
3	Pengembangan Karir	Telah mempunyai Peraturan Bupati tentang Pedoman Teknis Penyusunan Peta Talenta dan sudah membangun talent pool untuk JPT, Administrator dan Pengawas.
4	Promosi dan Mutasi	Telah melaksanakan pengisian JJPT, Administrator dan Pengawas secara terbukadan kompetitif dengan metode Assessment
5	Manajemen Kinerja	1. Seluruh pegawai telah menyusun kontrak kinerja yang diturunkan dari Rencana Strategis Organisasi; 2. Telah menggunakan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur bagi seluruh pegawai.
6	Penggajian, Penghargaan, dan Perlindungan	1. Hasil penilaian kinerja sudah menjadibobot utama dalam pemberian TPP; 2. Mempunyai program untuk pemberian penghargaan bagi pegawai; 3. Mempunyai peraturan kode etik dan kodeperilaku
7	Perlindungan dan Pelayanan	1. Telah menetapkan kebijakan perlindungan/atau bantuan kepada pegawai dantelah dilaksanakan secara regular; 2. Telah tersedia sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitaspegawai.
8	Sistem Informasi	1. Telah mempunyai Sistem Informasi Kepegawaian, dan sistem penilaian kinerja berbasis online; 2. Telah memanfaatkan assessment centre atau metode lainnya untuk pemetaan kompetensi seluruh pegawai

Dari seluruh upaya yang telah dilakukan pada tahun 2022 masih ditemui kendala dan hambatan. Kendala dan hambatan tersebut dapat diatasi sehingga menyebabkan realisasi kinerja terealisasi secara optimal dan mencapai target yang ditetapkan. Kendala dan hambatan dalam pencapaian sasaran pertama adalah sebagai berikut:

1. Belum terintegrasinya data kepegawaian dalam SIMPEG dengan data disiplin, pembinaan dan kinerja pegawai
2. Belum tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam SIMPEG untuk 5 tahun kedepan dan diperbarui secara otomatis
3. Belum terintegrasinya e-kinerja dengan perhitungan TPP dan system pengembangan karir pegawai.

4. Belum terintegrasinya data penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku dengan sistem BKN
5. Belum tersusunnya analisa kesenjangan kualifikasi dan kompetensi serta kesenjangan kinerja seluruh pegawai yang diperbarui secara berkala
6. Belum optimalnya pengembangan sistem informasi untuk mengakomodir pemetaan talenta dan rencana suksesi
7. Belum menetapkan rancangan peraturan pola karir yang telah disesuaikan dengan manajemen talenta dan rencana suksesi serta peraturan tentang tata cara pengisian JPT dan tata cara promosi dan mutasi, serta disesuaikan dengan manajemen talenta dan rencana suksesi

Realisasi pengukuran sistem merit Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo tahun 2022, Apabila dibandingkan dengan realisasi kinerja pada tingkat Provinsi Jawa Timur maka capaian ini lebih rendah. berikut perbandingan capaian kinerja pada tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi Jawa Timur/Nasional.

Tabel 3.5
Perbandingan Capaian Kinerja di Tingkat Provinsi Jawa Timur

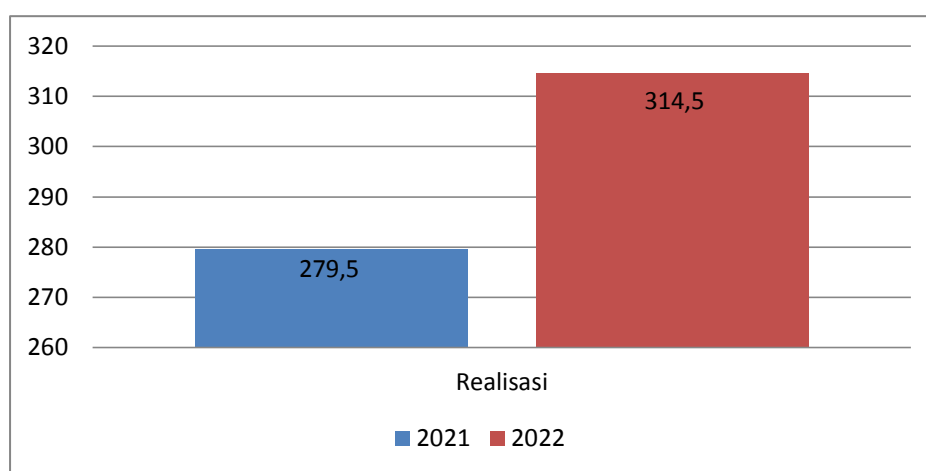
No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2022	Kinerja Provinsi/ Nasional
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	314,5	353 (BKD Prop. Jatim)

Realisasi kinerja tahun 2022 pada sasaran pertama Meningkatkan tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit juga mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2021. Peningkatan kinerja ini lebih banyak disebabkan oleh optimalisasi dan upaya penerapan sistem merit di lingkungan pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Hal tersebut dapat terlihat pada infrastruktur manajemen ASN berbasis Sistem merit telah terbentuk. Berikut perbandingan capaian kinerja dari tahun 2021-2022:

Tabel 3.6
Perkembangan Kinerja Sasaran Pertama
Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian Berdasar Sistem Merit
Tahun 2021-2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi	
			2021	2022
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	279,5	314,5

Grafik 3.2
Perkembangan Kinerja Sasaran Pertama
Tata Kelola Kepegawaian Berdasar Sistem Merit Tahun 2021-2022

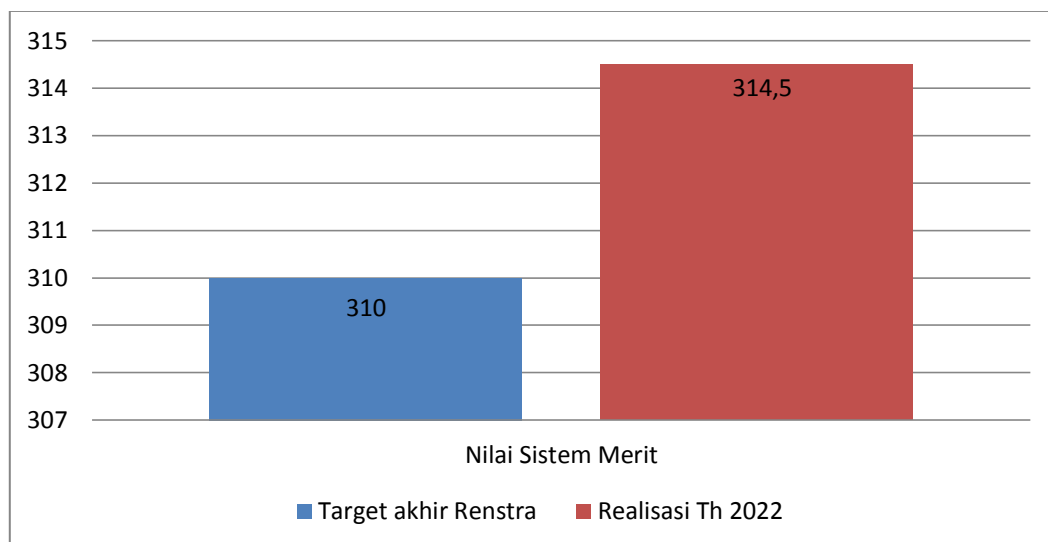


Selain itu jika dibandingkan dengan target jangka menengah maka capaian pada tahun 2022 ini telah mengalami perkembangan yang baik terhadap target jangka menengah atau akhir dari periode Renstra pada Tahun 2026. Berikut perbandingan capaian kinerja Tahun 2022 terhadap target akhir Renstra.

Tabel 3.7
Perkembangan Kinerja Sasaran Pertama
Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian Berdasar Sistem Merit
Terhadap Target Akhir Renstra

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target akhir Renstra	Realisasi Tahun 2022	Persentase Kemajuan
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasarkan sistem merit	Nilai Sistem Merit	310	314,5	101 %

Grafik 3.3
Perkembangan Kinerja Sasaran Pertama
Meningkatnya Tata Kelola Kepegawaian Berdasar Sistem Merit
Terhadap Target Akhir Renstra



Capaian kinerja diatas juga harus tetap memperhatikan efisiensi penggunaan sumber daya termasuk anggaran. Jumlah alokasi anggaran pada program/kegiatan yang digunakan untuk mewujudkan sasaran pertama Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit adalah sebesar Rp. 4,105,954,030.00 dengan realisasi sebesar Rp. 2,492,807,492.00. Output dari pelaksanaan program dan kegiatan tersebut dapat mengungkit realisasi sasaran pertama Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit Berikut rincian realisasi kinerja program/kegiatan dan anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran pertama Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit

Tabel 3.8
Realisasi Kinerja Program

No	Program/ Kegiatan	Indikator	Kinerja		Anggaran	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Program Kepegawaian Daerah	Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai	50.1	52	Rp. 4.105.954.030	Rp. 2.492.807.492
		Prosentase penempatan PNS sesuai kualifikasi	100	100		
		Prosentase penempatan ASN sesuai kompetensinya	81	81		

No	Program/ Kegiatan	Indikator	Kinerja		Anggaran	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
		Prosentase pegawai berkinerja minimal baik	80	99.69		
		Tingkat motivasi pegawai (sisi manajemen kepegawaian)	85	85		

Untuk meningkatkan kinerja pada tahun berikutnya maka perlu adanya alternatif solusi untuk mewujudkan kinerja sasaran pertama “Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit”. Berikut alternatif solusi dan rekomendasi berdasarkan analisis capaian kinerja.

a. Perencanaan Kebutuhan

1. Menyusun dan menetapkan peta jabatan terbaru dalam keputusan PPK
2. Mengintegrasikan data kepegawaian dalam SIMPEG dengan data disiplin dan kinerja pegawai
3. Menyediakan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam SIMPEG untuk 5 tahun kedepan dan diperbarui secara otomatis

b. Pengadaan Pegawai

1. Menyusun dan menetapkan kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang diperbarui secara berkala sesuai kebutuhan
2. Melaksanakan evaluasi pasca latsar sebagaimana diatur dalam PERLAN 1/2021 dan KEPKALAN 93/2021

c. Pengembangan Karir

1. Memperbarui dan menetapkan SKJ sesuai dengan peta jabatan terbaru
2. Mengoptimalkan pengembangan sistem informasi untuk mengakomodir pemetaan talenta dan rencana suksesi
3. Menyusun analisa kesenjangan kualifikasi dan kompetensi seluruh pegawai yang diperbarui secara berkala
4. Menyusun analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala
5. Menyusun strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang 5 tahun
6. Melaksanakan diklat berdasarkan analisis kesenjangan pegawai yang dikaitkan dengan kebutuhan individu dan organisasi

7. Melaksanakan program praktek kerja dan/atau pertukaran pegawai secara terjadwal dan dievaluasi
 8. Menyusun pedoman dan melaksanakan program coaching dan mentoring secara terjadwal serta dievaluasi
- d. Promosi dan Mutasi
1. Menetapkan rancangan peraturan pola karir yang telah disesuaikan dengan manajemen talenta dan rencana suksesi
 2. Menyusun dan menetapkan peraturan tentang tata cara pengisian JPT dan tata cara promosi dan mutasi, serta disesuaikan dengan manajemen talenta dan rencana suksesi
- e. Manajemen Kinerja
1. Melaksanakan penilaian kinerja berkala sebulan sekali dengan disertai dialog kinerja
 2. Menyusun analisis permasalahan kinerja berdasarkan hasil analisis kesenjangan kinerja pegawai dan strategi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut
- f. Penggajian, penghargaan dan disiplin
1. Menjadikan aspek kinerja sebagai pertimbangan utama dalam pemberian TPP
 2. Mengintegrasikan data penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku dengan sistem BKN
- g. Sistem Informasi
1. Mengintegrasikan data kepegawaian dalam SIMPEG dengan data disiplin, kinerja dan pembinaan pegawai
 2. Mengintegrasikan e-kinerja dengan perhitungan TPP dan system pengembangan karir pegawai

2. Sasaran kedua, Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional

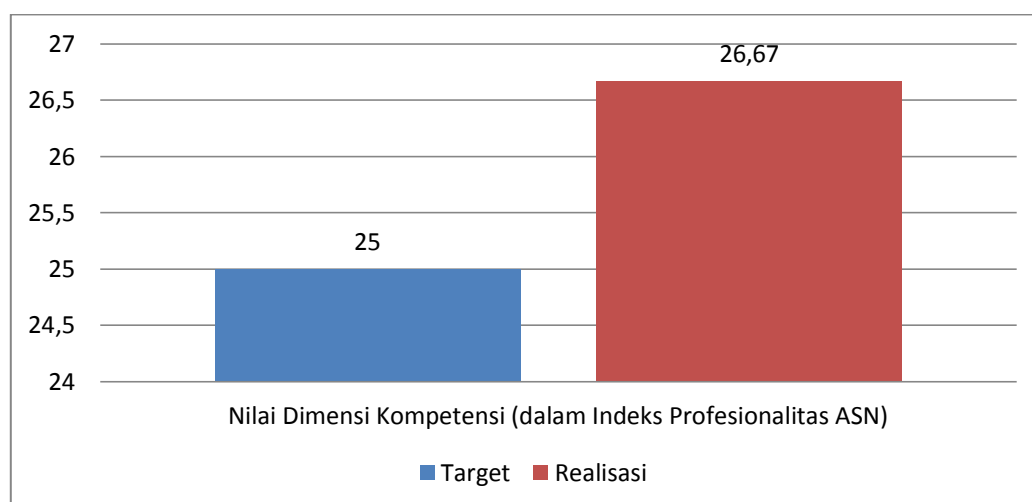
Dalam sasaran kedua Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional untuk tahun 2022 nilai capaian kinerjanya sebesar 106 %.

Berikut tabel perbandingan capaian kinerja sasaran kedua Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional.

Tabel 3.9
Realisasi Kinerja Sasaran Meningkatnya Kompetensi ASN Menuju
Terwujudnya ASN yang Profesional

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
1	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	25	26.67	106%

Grafik 3.4
Realisasi Kinerja Sasaran Meningkatnya Kompetensi ASN Menuju
Terwujudnya ASN yang Profesional Tahun 2022



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 Diklatpim, Diklat Fungsional, Diklat Teknis (Pelatihan 20 JP dalam 1 tahun),

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, capaian indikator Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN). sebesar 106%

Untuk mencapai target kinerja diatas, pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo telah melakukan beberapa upaya dalam mengungkit kinerja yang diharapkan. Beberapa upaya yang dilakukan yaitu:

1. Fasilitasi diklat teknis (pelatihan 20 JP dalam 1 tahun)

Dari total 7.827 pejabat struktural dan jabatan fungsional sejumlah 4.836 pegawai sudah mengikuti diklat teknis dan 2.991 pegawai belum mengikuti diklat teknis yang mendukung tugas dan fungsi pegawai sedangkan jabatan pelaksana yang telah mengikuti diklat teknis adalah sebanyak 2.507 pegawai.

2. Fasilitasi diklat penunjang (seminar / workshop / magang / kursus / sejenisnya)

Sejumlah 5.758 pegawai telah mengikuti Webinar / Workshop dan sejenisnya baik dari dalam internal BKD Kab. Sidoarjo maupun luar instansi.

Dari seluruh upaya yang telah dilakukan pada tahun 2022 masih ditemui kendala dan hambatan. Kendala dan hambatan tersebut dapat diatasi sehingga menyebabkan realisasi kinerja terealisasi secara optimal dan mencapai target yang ditetapkan. Kendala dan hambatan dalam pencapaian sasaran kedua adalah sebagai berikut:

1. Diklat Fungsional belum dapat diselenggarakan/difasilitasi untuk jabatan fungsional tertentu hasil penyetaraan jabatan disebabkan instansi pembina juga belum semuanya siap dengan banyaknya pegawai yang diangkat menjadi pejabat fungsional
2. Untuk pelaksanaan diklat teknis yang dilaksanakan secara mandiri, ada potensi Pegawai sudah mengikuti pelatihan tetapi belum melaporkan kepada BKD Kab. Sidoarjo.

Realisasi pengukuran dimensi kompetensi pada Indeks Profesionalitas ASN, Apabila dibandingkan dengan realisasi kinerja pada tingkat Provinsi Jawa Timur maka capaian ini lebih rendah. Berikut perbandingan capaian kinerja pada tingkat Kabupaten/Kota/Provinsi Jawa Timur/Nasional.

Tabel 3.10
Perbandingan Capaian Kinerja di Tingkat Provinsi Jawa Timur/Nasional

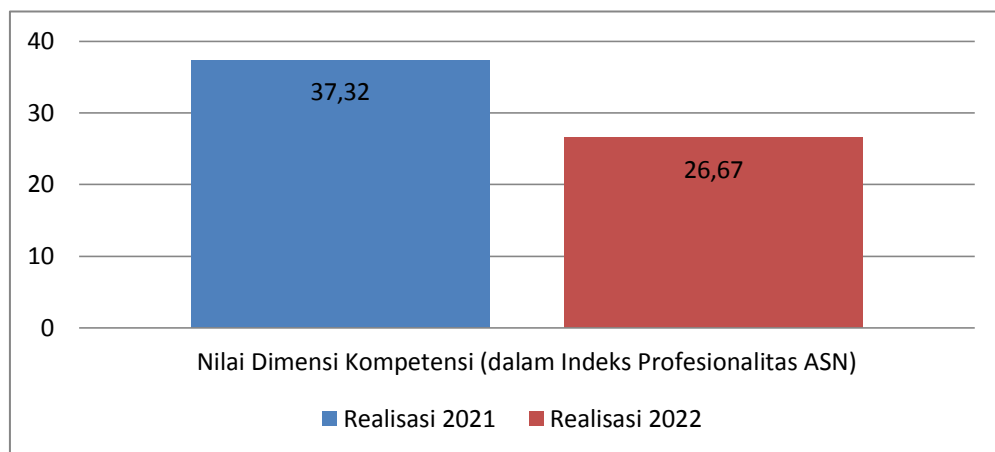
No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2022	Kinerja Provinsi/ Nasional
1	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	26.67	28,164 (BKD Prop. Jatim)

Realisasi kinerja tahun 2022 pada sasaran kedua Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional mengalami penurunan apabila dibandingkan tahun 2021. Penurunan kinerja ini lebih banyak disebabkan oleh kendala pemenuhan peningkatan kompetensi pada tiap ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Berikut perbandingan capaian kinerja dari tahun 2021-2022:

Tabel 3.11
Perkembangan Kinerja Sasaran Kedua
Meningkatnya Kompetensi ASN Menuju Terwujudnya ASN yang Profesional
Tahun 2021-2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi	
			2021	2022
1	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	37.32	26.67

Grafik 3.5
Perkembangan Kinerja Sasaran Kedua
Meningkatnya Kompetensi ASN Menuju Terwujudnya ASN yang Profesional
Tahun 2021-2022

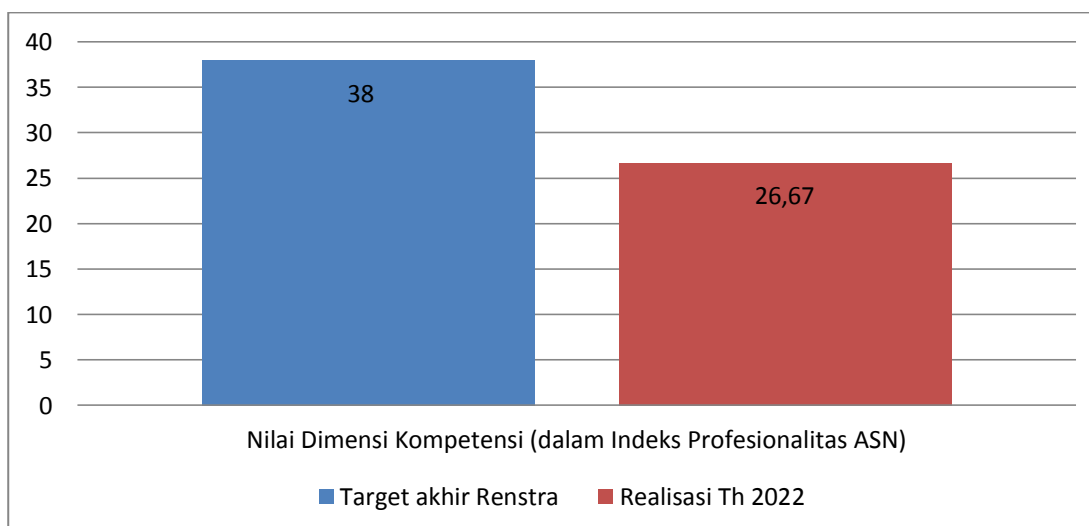


Selain itu apabila dibandingkan dengan target jangka menengah maka capaian pada tahun 2022 ini belum mengalami perkembangan yang baik terhadap target jangka menengah atau akhir dari periode Renstra pada Tahun 2026. Berikut perbandingan capaian kinerja Tahun 2022 terhadap target akhir Renstra.

Tabel 3.12
Perkembangan Kinerja Sasaran Kedua
Meningkatnya Kompetensi ASN Menuju Terwujudnya ASN yang Professional
Terhadap Target Akhir Renstra

No .	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target akhir Renstra	Realisasi Tahun 2022	Persentase Kemajuan
1	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	38	26.67	%

Grafik 3.6
Perkembangan Kinerja Sasaran Kedua
Meningkatnya Kompetensi ASN Menuju Terwujudnya ASN yang Professional
Terhadap Target Akhir Renstra



Capaian kinerja diatas juga harus tetap memperhatikan efisiensi penggunaan sumber daya termasuk anggaran. Jumlah alokasi anggaran pada program/kegiatan yang digunakan untuk mewujudkan sasaran kedua Meningkatkan kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional adalah sebesar Rp. 3,244,712,072.00 dengan realisasi sebesar Rp. 3.139.502.245.00. Output dari pelaksanaan program dan kegiatan tersebut dapat mengungkit realisasi sasaran kedua Meningkatkan kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional. Berikut rincian realisasi kinerja program/kegiatan dan anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran kedua Meningkatkan kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional.

Tabel 3.13
Realisasi Kinerja Program dan Kegiatan

No.	Program/ Kegiatan	Indikator	Kinerja		Anggaran	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Prosentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP per tahun	40%	43.72%	Rp. 3.244.712.072	Rp. 3.139.502.245

3. Sasaran ketiga, Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan

Sasaran ketiga ini merupakan sasaran tambahan yang bertujuan untuk meningkatkan performa penyelenggaraan pemerintahan dan bentuk gambaran pelaporan akuntabilitas kinerja tiap OPD. Berikut rincian realisasi kinerja sasaran ketiga dan indikatornya.

Tabel 3.14
Realisasi Sasaran Ketiga
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan

NO	Sasaran Kinerja Tambahan	Indikator	Target	Realisasi	capaian
1	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan	Nilai SAKIP	A (80,92)	A (81,80),	101%
		Nilai RB	36,3	30,38	83%
		Nilai IPP	A (4,51)	B (3,89)	84%
		Nilai SKM	93,29 (Sangat baik)	91,30 (Sangat baik)	97,86%
		Prosentase Penyerapan Anggaran	85%	88, 27%	103%

Capaian kinerja diatas juga harus tetap memperhatikan efisiensi penggunaan sumber daya termasuk anggaran. Jumlah alokasi anggaran pada program/kegiatan yang digunakan untuk mewujudkan sasaran kedua Meningkatkan kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang professional adalah sebesar Rp. 12.247.953.561 dengan realisasi sebesar Rp. 11.667.043.262. Output dari pelaksanaan program dan kegiatan tersebut dapat mengungkit realisasi sasaran ketiga Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan. Berikut rincian realisasi kinerja program/kegiatan dan anggaran

dalam mendukung pencapaian sasaran ketiga Meningkatkan kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang professional.

Tabel 3.15
Realisasi Kinerja Program

No.	Program/ Kegiatan	Indikator	Kinerja		Anggaran	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	Tingkat kepuasan aparatur perangkat daerah terhadap pelayanan kesekretariatan	79	91,27	Rp. 12.247.953.561	Rp. 11.667.043.262

3.3 Realisasi Anggaran

Laporan pelaksanaan anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk tahun anggaran 2022 berdasarkan realisasi kinerja dan keuangan yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.16
Realisasi Kinerja dan Keuangan

No	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Kinerja		Anggaran	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Program Kepegawaian Daerah	Prosentase pemenuhan kebutuhan pegawai	50.1	52	Rp. 4.105.954.030	Rp. 2.492.807.492
		Prosentase penempatan PNS sesuai kualifikasi	100	100		
		Prosentase penempatan ASN sesuai kompetensinya	81	81		
		Prosentase pegawai berkinerja minimal baik	80	99.69		
		Tingkat motivasi pegawai (sisi manajemen kepegawaian)	85	85		

No	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan	Indikator	Kinerja		Anggaran	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Prosentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi 20 JP per tahun	40	43.72	Rp. 3.244.712.072	Rp. 3.139.502.245
3	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	Tingkat kepuasan aparatur perangkat daerah terhadap pelayanan kesekretariatan	79	91,27	Rp. 12.247.953.561	Rp. 11.667.043.262
Total					Rp. 19.598.619.663	Rp. 17.299.352.999

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 60,71%. Hal tersebut dikarenakan faktor eksternal yang salah satunya terkait dengan kebijakan Pemerintah Pusat, yaitu Rekrutmen/Seleksi CPNS. Peniadaan Rekrutmen/Seleksi CPNS Tahun 2022 diganti dengan Rekrutmen/Seleksi PPPk.

3.4 Efektifitas dan Efisiensi Sumber Daya

Sasaran	Indikator	Capaian Kinerja	Rata-Rata Capaian Kinerja	Penyerapan Anggaran	Tingkat Efisiensi
Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	104%	101%	88,27%	12,73%
Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	106%			
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan	Nilai SAKIP	93%			
	Nilai RB				
	Nilai IPP				
	Nilai SKM				
	Prosentase Penyerapan Anggaran				

Berdasarkan pengukuran efektivitas dan efisiensi tersebut, dapat disampaikan bahwa seluruh indikator kinerja yang efektif tercapai diatas 100%, dengan tingkat efisien 12,73% % dalam penggunaan anggaran. Efisiensi tersebut disebabkan oleh ketaatan dalam tatalaksana orgaisasi dan penatausahaan keuangan dengan berpedoman pada Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 72 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022 dan Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 90 Tahun 2022 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2022 jika terdapat ketidaksesuaian (hal baru yang belum diatur) maka akan dilakukan konsultasi kepada Inspektorat Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk mendapatkan solusi

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pencapaian kinerja yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo untuk tahun 2022 yang berkaitan dengan tugas dan fungsi secara menyeluruh, maupun yang berkaitan dengan tugas dan fungsi yang masuk kelompok Indikator Kinerja Utama (IKU) besaran dengan rata – rata capaian 105% untuk sasaran kinerja utama dengan kategori Sangat berhasil, dan rata – rata capaian 93,77% untuk sasaran tambahan dengan kategori berhasil. Namun begitu dalam proses pencapaian kinerja masih terdapat kendala dan hambatan. Kendala dan hambatan tersebut dapat diatasi sehingga menyebabkan realisasi kinerja terealisasi secara optimal dan mencapai target yang ditetapkan.

4.2 Tindak Lanjut

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

1. **Sasaran pertama, Meningkatkan tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit**
 - a. Perencanaan Kebutuhan
 - 1) Menyusun dan menetapkan peta jabatan terbaru dalam keputusan PPK
 - 2) Mengintegrasikan data kepegawaian dalam SIMPEG dengan data disiplin dan kinerja pegawai
 - 3) Menyediakan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam SIMPEG untuk 5 tahun kedepan dan diperbarui secara otomatis
 - b. Pengadaan Pegawai
 - 1) Menyusun dan menetapkan kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang diperbarui secara berkala sesuai kebutuhan
 - 2) Melaksanakan evaluasi pasca latsar sebagaimana diatur dalam PERLAN 1/2021 dan KEPKALAN 93/2021
 - c. Pengembangan Karir
 - 1) Memperbarui dan menetapkan SKJ sesuai dengan peta jabatan terbaru

- 2) Mengoptimalkan pengembangan sistem informasi untuk mengakomodir pemetaan talenta dan rencana suksesi
 - 3) Menyusun analisa kesenjangan kualifikasi dan kompetensi seluruh pegawai yang diperbarui secara berkala
 - 4) Menyusun analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala
 - 5) Menyusun strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang 5 tahun
 - 6) Melaksanakan diklat berdasarkan analisis kesenjangan pegawai yang dikaitkan dengan kebutuhan individu dan organisasi
 - 7) Melaksanakan program praktek kerja dan/atau pertukaran pegawai secara terjadwal dan dievaluasi
 - 8) Menyusun pedoman dan melaksanakan program coaching dan mentoring secara terjadwal serta dievaluasi
- d. Promosi dan Mutasi
- 1) Menetapkan rancangan peraturan pola karir yang telah disesuaikan dengan manajemen talenta dan rencana suksesi
 - 2) Menyusun dan menetapkan peraturan tentang tata cara pengisian JPT dan tata cara promosi dan mutasi, serta disesuaikan dengan manajemen talenta dan rencana suksesi
- e. Manajemen Kinerja
- 1) Melaksanakan penilaian kinerja berkala sebulan sekali dengan disertai dialog kinerja
 - 2) Menyusun analisis permasalahan kinerja berdasarkan hasil analisis kesenjangan kinerja pegawai dan strategi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut
- f. Penggajian, penghargaan dan disiplin
- 1) Menjadikan aspek kinerja sebagai pertimbangan utama dalam pemberian TPP
 - 2) Mengintegrasikan data penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku dengan sistem BKN
- g. Sistem Informasi
- 1) Mengintegrasikan data kepegawaian dalam SIMPEG dengan data disiplin, kinerja dan pembinaan pegawai
 - 2) Mengintegrasikan e-kinerja dengan perhitungan TPP dan system pengembangan karir pegawai

2. **Sasaran kedua, *Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional***
 - a. Pengembangan aplikasi kediklatan guna mengakomodir data kediklatan dan kompetensi tiap ASN
 - b. Peningkatan dan optimalisasi Kualitas Diklat Mandiri

LAMPIRAN – LAMPIRAN

A. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

1. Perjanjian Kinerja dan Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala BKD tahun 2022
 - a) Perjanjian Kinerja Tahun 2022



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
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 : **Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si.**
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo**
Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : **AHMAD MUHDOR, S.IP.**
Jabatan : **Bupati Sidoarjo**
Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak Pertama pada tahun 2022 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.

Sidoarjo, Februari 2022

<p>Pihak Kedua, BUPATI SIDOARJO</p>  <p>AHMAD MUHDOR, S.IP.</p>	<p>Pihak Pertama</p> <p>PIT. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH</p>  <p>Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si. Pembina Tingkat I NIP. 196702241988091001</p>
--	--

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SIDOARJO**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	300
2	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	35
3	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan	Nilai SAKIP	A
		Nilai RB	36,3
		Nilai IPP	A
		Nilai SKM	Sangat Baik
		Persentase Penyerapan Anggaran	90 %

JUMLAH ANGGARAN TAHUN 2022

No	Program	Anggaran
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 12.284.307.404
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 4.765.010.540
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 4.223.491.326
JUMLAH		Rp. 21.272.809.270

Sidoarjo, Februari 2022

Pihak Pertama

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si.

Pembina Tingkat I

NIP. 196702241988091001

Pihak Kedua,
BUPATI SIDOARJO

AHMAD MUHDOR, S.P.

b) Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN SIDOARJO
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022**

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

Nama : Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si.
Jabatan : PIt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : AHMAD MUHDOR, S.I.P
Jabatan : BUPATI SIDOARJO
Selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

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

Sidoarjo, 25 Nopember 2022

Pihak Kedua
BUPATI SIDOARJO

Pihak Pertama
**PIt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH**



Ditandatangani secara elektronik oleh

AHMAD MUHDOR, S.I.P.

AHMAD MUHDOR, S.I.P



Ditandatangani secara elektronik oleh

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si
NIP. 196702241988091001

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si.

Pembina Tingkat I
NIP. 196702241988091001

**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN SIDOARJO
PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya tata kelola kepegawaian berdasar sistem merit	Nilai Sistem Merit	300
2	Meningkatnya kompetensi ASN menuju terwujudnya ASN yang profesional	Nilai Dimensi Kompetensi (dalam Indeks Profesionalitas ASN)	25
3	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan pemerintahan	Nilai SAKIP	A
		Nilai RB	36,3
		Nilai IPP	A
		Nilai SKM	Sangat baik
		Prosentase Penyerapan Anggaran	85%

No	Program	Anggaran
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp. 12.247.953.561
2	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 4.105.954.030
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 3.244.712.072
JUMLAH		Rp. 19.598.619.663

Sidoarjo, 25 Nopember 2022

Pihak Kedua
BUPATI SIDOARJO



Ditandatangani secara elektronik oleh

AHMAD MUHDOR, S.I.P.

AHMAD MUHDOR, S.I.P

Pihak Pertama
**Pt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH**



Ditandatangani secara elektronik oleh

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si
NIP. 196702241988091001

Drs. IMAM MUKRI AFANDY, M.Si.

Pembina Tingkat I

NIP. 196702241988091001

2. Perjanjian Kinerja Eselon 3 s.d. Pelaksana

<https://drive.google.com/file/d/1Vvb58EkDkGflyBp5goQkuVmN9s8OBcg0/view?usp=sharing>

B. Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

https://drive.google.com/file/d/1MG2NPrih1vIYZDhl3UUobpvnyju9bjLp/view?usp=share_link

C. Rencana Aksi Perangkat Daerah Tahun 2022

https://drive.google.com/file/d/1AxBmkFz3s_tLx8JCoCvIj2TyCFyWqqYd/view?usp=share_link

D. Pohon Kinerja yang menunjang sasaran kinerja 2022

https://drive.google.com/file/d/1wOuO-Bx_j7428SpgOm7vfCHTLsKRQt8I/view?usp=share_link

E. Capaian Prestasi / Penghargaan Perangkat Daerah Tahun 2022

https://drive.google.com/file/d/1sD23V0W3cXhS2t-CIFNnL-gX9HpxnGrY/view?usp=share_link