



bkpsdm
Kabupaten
Tasikmalaya

LKIP

LAPORAN KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH
TAHUN 2022



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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya maka Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022 dapat tersusun.

Laporan kinerja ini merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis Tahun 2022. Penyusunan laporan kinerja ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan dan Peraturan Bupati Nomor 113 Tahun 2016 Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Melalui laporan ini diharapkan dapat menjadi sarana evaluasi atas pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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 Instansi Pemerintah (LKIP) ini. Semoga dapat bermanfaat khususnya untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, umumnya untuk Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Tasikmalaya, Februari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Drs. HNG FARID KHOZIN, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19660304 199403 1006



Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar	iv
Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM	1
1.3 Aspek Kepegawaian, Sarana dan Prasarana	3
1.4 Isu Aktual	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
Perencanaan Kinerja	9
2.1 Rencana Strategis 2021-2026	9
2.2 Rencana Kerja 2022 dan Perubahan Rencana Kerja 2022	11
2.3 Perjanjian Kinerja 2022 dan Perjanjian Kinerja Perubahan 2022	12
Akuntabilitas Kinerja	14
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	14
3.2 Realisasi Anggaran	38
Penutup	47
4.1 Kesimpulan	47
4.2 Permasalahan dan Solusi	48



aftar Tabel

Tabel 1.1	Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022	4
Tabel 2.1	Tujuan-Sasaran Jangka Menengah BKPSDM 2021-2026	10
Tabel 2.2	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022	12
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022	13
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kinerja laporan Kinerja Instansi Pemerintah	14
Tabel 3.2	Pengukuran Kinerja BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022	15
Tabel 3.3	Pengukuran Kinerja Sasaran 1 Tahun 2022	17
Tabel 3.4	Perbandingan Nilai Indeks Sistem Merit Tahun 2022 dengan Tahun 2021	19
Tabel 3.5	Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 1	22
Tabel 3.6	Rekapitulasi Hasil Penilaian Reformasi Birokrasi BKPSDM Tahun 2022	23
Tabel 3.7	Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 2	28
Tabel 3.8	Capaian Indikator Indeks Profesionalitas ASN	31
Tabel 3.9	Kategori Tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	34
Tabel 3.10	Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Tahun 2022	35
Tabel 3.11	Data Penghargaan BKPSDM Tahun 2022	38
Tabel 3.12	Anggaran dan Realisasi Program TA. 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	40
Tabel 3.13	Kesesuaian Antara Kegiatan dengan Target Kinerja Program BKPSDM Tahun 2022	41
Tabel 4.1	Permasalahan dan Solusi	48



aftar Gambar

Gambar 1.1	Struktur Organisasi BKPSDM	2
Gambar 1.2	Profil Demografi ASN BKPSDM Periode 30 Desember Tahun 2022	4
Gambar 3.1	Capaian Indeks Sistem Merit per Aspek BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022	17
Gambar 3.2	Perbandingan Capaian Indeks Sistem Merit Tahun 2022 dengan Tahun 2021	19
Gambar 3.3	Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 Per Dimensi	31
Gambar 3.4	Proporsi Anggaran BKPSDM Tahun 2022	39
Gambar 3.5	Realisasi Belanja BKPSDM Tahun 2022	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah bahwa setiap perangkat daerah wajib menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya merupakan Badan Tipe A yang melaksanakan fungsi sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan dalam pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Nomor 113 Tahun 2016 Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022 merupakan media pertanggungjawaban yang didalamnya berisi informasi mengenai capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya untuk periode 1 (satu) tahun. Laporan Kinerja ini disusun berdasarkan perjanjian kinerja yang telah disepakati.

1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BKPSDM

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 119 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Bupati

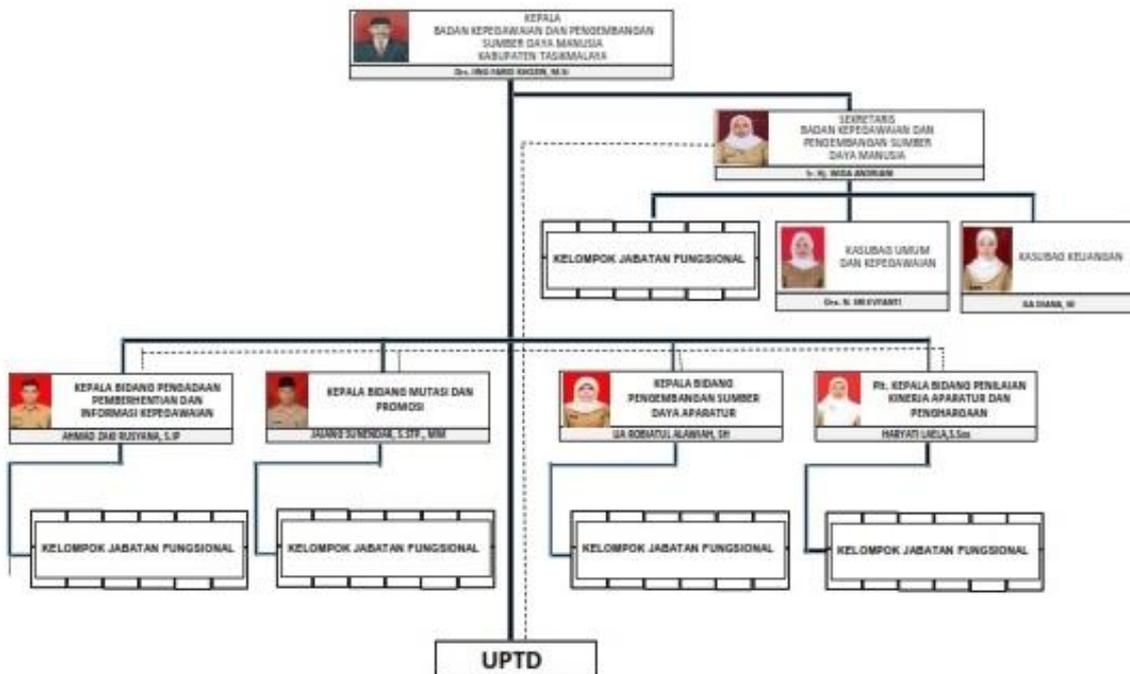
dalam melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan latihan serta tugas lain yang diberikan Bupati.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis pengelolaan kepegawaian daerah, pendidikan dan latihan;
- b. Pelaksanaan tugas pengelolaan kepegawaian meliputi perencanaan dan pengendalian pegawai, manajemen kinerja pegawai, peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan latihan;
- d. Pembinaan teknis bidang kepegawaian;
- e. Penyelenggaraan administrasi dan ketatausahaan;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Adapun Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1
Struktur Organisasi BKPSDM



1.3 Aspek Kepegawaian, Sarana dan Prasarana

Peran Aparatur Sipil Negara adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Oleh karena itu, peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat strategis dalam keberhasilan pembangunan nasional maupun daerah sebagai generator penyelenggara pembangunan. Karena peran Aparatur Sipil Negara yang sangat strategis tersebut, Pemerintah telah memberlakukan Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Begitupun di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya, Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan.

Jumlah Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya periode 30 Desember 2022 sebanyak 67 orang yang terdiri dari :

- Pegawai Negeri Sipil sebanyak 66 orang.
- Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 1 orang.

Profil demografi ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat dibawah ini :

Gambar 1.2
Profil Demograsi ASN BKPSDM periode 30 Desember 2022



Sarana dan Prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya disamping peran pegawai negeri sipilnya. Sebagian besar kondisi sarana-prasarana yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam kondisi baik. Sarana prasarana yang dimiliki dalam rangka mendukung kinerja terdiri dari beberapa jenis aset yaitu;

- (a) tanah;
- (b) peralatan dan mesin; dan
- (c) gedung dan bangunan.

Berikut adalah sarana dan prasarana yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia :

Tabel 1.1
Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Tahun 2022

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
I	Tanah	
1.	Tanah Bangunan Kantor Pemerintah	2.505 m ²
II	Alat-alat Besar	
1.	Portable Generating Set	1 unit (45 KVA)
III	Alat-alat Angkutan	
1.	Mini Bus (Penumpang 14 orang ke bawah)	6 unit
2.	Trailer	1 unit
3.	Sepeda Motor	19 unit
IV	Alat Kantor dan Rumah Tangga	
1.	Lemari Besi/Metal	13 unit
2.	Lemari Kayu	3 unit
3.	Rak Besi/Metal	31 unit
4.	Rak Kayu	1 unit
5.	Filling Cabinet Besi/Metal	10 unit
6.	Brankas	1 unit
7.	CCTV – Camera Control Television System	1 unit
8.	Alat Penghancur Kertas	5 unit
9.	Mesin Absensi	3 unit
10.	Display	3 unit
11.	LCD Projector/Infocus	2 unit

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
12.	Zice	4 unit
13.	Meja ½ Biro	5 unit
14.	Kursi Putar	10 unit
15.	AC Window	14 unit
16.	Televisi	3 unit
17.	Amplifier	1 unit
18.	Loudspeaker	2 unit
19.	Camera Video	2 unit
20.	Handy Cam	1 unit
21.	Meja Kerja Pejabat Eselon III	4 unit
22.	Meja Kerja Pejabat Eselon IV	9 unit
23.	Meja Rapat Pejabat Eselon II	1 unit
24.	Kursi Rapat Ruangan Rapat Pejabat Eselon II	4 unit
25.	Kursi Rapat Ruangan Rapat Pejabat Eselon III	1 unit
26.	Kursi Tamu di Ruangan Pejabat Eselon II	1 unit
27.	Kursi Tamu di Depan Ajudan Menteri/Gubernur/Bupati/Walikota	2 unit
28.	Lemari Buku untuk Perpustakaan	2 unit
29.	Lemari Buku Arsip untuk Arsip Dinamis	4 unit
V	Alat Studio dan Alat Komunikasi	
1.	Microphone/Wireless MIC	2 unit
2.	Video Monitor	1 unit
3.	Slide Proyektor	1 unit
4.	Layar Film/Proyektor	19 unit
5.	Camera Digital	1 unit
6.	Telephone (PABX)	1 unit
7.	Facsimile	1 unit
8.	Wireless Amplifier	1 unit
VI	Komputer	
1.	PC Unit	36 unit
2.	Laptop	157 unit
3.	Notebook	7 unit
4.	Scanner (Peralatan Mini Komputer)	9 unit
5.	Printer	38 unit
6.	Scanner (Peralatan Personal Komputer)	1 unit
7.	Peralatan Personal Komputer Lainnya	1 unit
8.	Server	3 unit

NO	NAMA BARANG	JUMLAH
VI	Bangunan Gedung	
1.	Bangunan Gedung Kantor Permanen	637 m ²
2.	Bangunan Gedung Pendidikan Permanen	1.376 m ²
3.	Bangunan Tempat Pendidikan Lain-lain (dst)	862 m ²

1.4 Isu Aktual

Isu strategis adalah suatu kejadian yang apabila tidak diantisipasi, akan menimbulkan kerugian yang lebih besar atau sebaliknya, dan jika tidak dimanfaatkan, akan menghilangkan peluang untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat dalam jangka panjang. Analisis isu-isu strategis merupakan bagian penting, karena dengan identifikasi isu yang tepat dan strategis akan meningkatkan akseptabilitas prioritas pembangunan, sehingga isu tersebut dapat dioperasionalkan dan secara moral serta etika birokratis dapat dipertanggungjawabkan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dituntut untuk lebih responsif, kreatif dan inovatif dalam menghadapi berbagai perubahan baik itu tingkat lokal, regional dan nasional, sehingga mampu menangkap isu-isu dan permasalahan yang mungkin dihadapi ke depan oleh masyarakat.

Dengan mempertimbangkan pembagian isu-isu strategis menurut tupoksi perangkat daerah yang telah ditetapkan di dalam RPJMD Kabupaten Tasikmalaya yang berkaitan dengan Tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu reformasi birokrasi untuk pemerintahan yang baik dan efektif berbasis teknologi informasi, maka dapat ditetapkan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya tahun 2021 - 2026 adalah :

1. Belum optimalnya implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan sistem merit, yaitu kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar.
2. Optimalisasi pengukuran kinerja pegawai yang berdampak pada tambahan penghasilan pegawai sebagai salah satu upaya pengoptimalan penerapan reward and punishment.

3. Optimalisasi penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara serta sebagai upaya memenuhi hak ASN untuk mengembangkan kompetensi paling sedikit 20 Jam Pelajaran per Tahun.
4. Modernisasi sistem pelayanan kepegawaian yang berbasis pada pemanfaatan perkembangan teknologi informasi yang tepat guna.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Laporan Kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 dan Peraturan Bupati Nomor 113 Tahun 2016 Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi dengan penekanan pada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (strategic issued) yang sedang dihadapi organisasi.

Pendahuluan berisi :

- A. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi
- B. Struktur Organisasi
- C. Aspek Kepegawaian dan Sarana Prasarana
- D. Isu Aktual
- E. Sistematika Penyusunan

BAB II : PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan

BAB III : AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Capaian Kinerja Organisasi pada sub ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja, sebagai berikut :
 1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
 2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu;

3. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun 2022 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
 4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional;
 5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
 6. Analisis efisiensi penggunaan sumber daya;
 7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja;
- B. Realisasi Anggaran
- Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja.

BAB IV : PENUTUP

Berisi simpulan umum atas capaian kinerja organisasi, serta Langkah dimasa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Lampiran

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis 2021-2026

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 merupakan rencana strategis (mengenai sasaran–sasaran utama yang akan dicapai) untuk kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang, yaitu tahun 2021–2026 dengan memperhitungkan potensi, peluang dan ancaman yang ada atau mungkin timbul. Rencana strategis mengandung Visi Misi Kepala Daerah, Tujuan, Sasaran dan Strategi (cara untuk mencapai tujuan dan sasaran) yang berfungsi menjabarkan RPJMD Kabupaten Tasikmalaya tahun 2021–2026 di bidang pemerintahan umum.

Penyusunan Renstra telah dilaksanakan secara partisipatif dengan melibatkan unsur pimpinan, pejabat dan staf serta pemangku kepentingan lainnya. Penyusunan Renstra telah melalui tahapan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 dengan mengacu kepada RPJMD Kabupaten Tasikmalaya tahun 2021-2026.

Berdasarkan RPJMD Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021-2026, tujuan dan sasaran jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tercantum pada Misi kedua yaitu Mewujudkan Pemerintahan yang Melayani, Bersih, dan Profesional. Adapun tujuan dan sasaran yang berkaitan secara langsung dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah BKPSDM 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Satuan	Kondisi Awal	Target Kinerja Tujuan/Sasaran Pada Tahun Ke-						Kondisi Akhir
					2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Mewujudkan ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya yang Profesional dan Berintegritas	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Poin	280	285	312	320	357,5	357,5	365	365
	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	Poin	N/A	N/A	61	62	63	64	65	65

2.2 Rencana Kerja 2022 dan Perubahan Rencana Kerja 2022

2.2.1 Rencana Kerja 2022

Rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022 merupakan dokumen perencanaan tahunan yang berlandaskan pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022.

Dalam rangka melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya menyusun rencana kerja Tahun 2022 dan menguraikan dalam 3 program yang dijabarkan dalam 12 kegiatan dan 36 sub kegiatan dengan total anggaran sebesar Rp. 35.694.260.336 (Tiga Puluh Lima Milyar Enam Ratus Sembilan Puluh Empat Juta Dua Ratus Enam Puluh Ribu Tiga Ratus Tiga Puluh Enam Rupiah) yang berasal dari APBD.

2.2.2 Perubahan Rencana Kerja 2022

Perubahan rencana kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya merupakan dokumen perencanaan tahunan yang berlandaskan pada perubahan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Penyusunan dokumen Rencana Kerja Perubahan dilakukan dengan memperhatikan hasil evaluasi Renja Tahun 2022 Triwulan II dan mempertimbangkan berbagai isu dan permasalahan yang mempengaruhi proses pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan BKPSDM pada tahun berjalan, diantaranya pandemi Covid-19 yang masih melanda dan menimbulkan dampak luar biasa bagi perekonomian negara yang juga secara signifikan berpengaruh pada kondisi perekonomian di Kabupaten Tasikmalaya, yang selanjutnya akan mempengaruhi berbagai kebijakan pemerintah daerah, termasuk yang paling utama pada kebijakan umum anggaran.

Pada Perubahan Rencana Kerja Tahun 2022, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia akan melaksanakan 3 Program, 12 Kegiatan dan 32 Sub Kegiatan dengan anggaran sebesar Rp. 15.177.515.929 (Lima Belas Milyar Seratus Tujuh Puluh Tujuh Juta Lima Ratus Lima Belas Ribu Sembilan Ratus Dua Puluh Sembilan Rupiah).

2.3 Perjanjian Kinerja 2022 dan Perjanjian Kinerja Perubahan 2022

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, perjanjian kinerja harus disusun setelah suatu instansi pemerintah telah menerima dokumen pelaksanaan anggaran, paling lambat satu bulan setelah dokumen anggaran disahkan.

Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

Sebagai wujud komitmen perangkat daerah dalam menunjang ketercapaian visi misi Bupati dituangkan dalam bentuk perjanjian kinerja yang telah ditandatangani oleh Bupati dan Kepala Perangkat Daerah. Perjanjian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.2
 Perjanjian Kinerja
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten
 Tasikmalaya Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target
1	2	3		4
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	1.	Indeks Sistem Merit	312 Poin
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	2.	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	61 Poin

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	9.129.517.279
2.	Kepegawaian Daerah	3.397.998.650
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.650.000.000
	Jumlah Rp.	15.177.515.929

Adanya perubahan anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya di Tahun 2022, sehingga harus diikuti dengan penyusunan perjanjian kinerja perubahan seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.3
 Perjanjian Kinerja Perubahan
 Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten
 Tasikmalaya Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	1. Indeks Sistem Merit	312 Poin
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	2. Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	61 Poin

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	9.167.804.422
2.	Kepegawaian Daerah	2.567.998.650
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.896.695.198
	Jumlah Rp.	13.632.498.270

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang berisi progres kinerja atas mandat dan pemanfaatan sumber daya yang digunakan. Hal ini dilakukan sebagai tindak lanjut atas pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, skala pengukuran yang digunakan adalah sebagai berikut (tabel 3.1) :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja
Instansi Pemerintah

No	Skala Capaian Kinerja	Kategori
1	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2	75-100%	Baik
3	55-74%	Cukup
4	Kurang dari 55%	Kurang

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa pengukuran pencapaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Berdasarkan pedoman di atas, pencapaian target kinerja BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasinya dalam perjanjian kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya dengan Bupati Tasikmalaya. Pengukuran antara rencana kinerja yang terdapat dalam bab sebelumnya terhadap realisasinya diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.2
 Pengukuran Kinerja BKPSDM
 Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Predikat
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	312	280	89,74%	Baik
2	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	61	57,84	94,82%	Baik
Rata-rata Persentase Capaian Kinerja					92,28%	Baik

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa capaian indikator kinerja utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022 yang diukur berdasarkan 2 (dua) sasaran strategis yang telah ditetapkan dapat tercapai sebesar **92,28%**, maka capaian kinerja dikategorikan “Baik”.

Secara lebih rinci, evaluasi dan analisis terhadap capaian indikator perjanjian kinerja BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

SASARAN STRATEGIS I

1 Meningkatkan Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sedangkan sistem merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Sasaran strategis ini merupakan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia guna mewujudkan pengelolaan ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar.

Pencapaian sasaran strategis ini diukur dari indikator Indeks Sistem Merit. Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah. Indeks Sistem Merit diukur dengan menggunakan 8 aspek sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah. Delapan aspek penilaian indeks sistem merit antara lain :

1. Aspek perencanaan kebutuhan
2. Aspek pengadaan
3. Aspek pengembangan karier
4. Aspek promosi dan mutasi
5. Aspek manajemen kinerja
6. Aspek penggajian, penghargaan dan disiplin
7. Aspek perlindungan dan pelayanan, dan
8. Aspek sistem informasi.

Pengukuran indeks sistem merit diawali dengan penilaian mandiri sistem merit oleh instansi pemerintah dan hasil penilaian mandiri sistem merit harus disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara secara elektronik dan sudah dilengkapi dengan dokumen pendukung untuk dilakukan verifikasi oleh tim verifikasi sistem merit KASN.

Penilaian mandiri dan verifikasi hasil penilaian mandiri dilakukan terhadap kelengkapan dan kualitas setiap aspek dengan bobot sebagai berikut :

- a. Perencanaan Kebutuhan sebesar 10%
- b. Pengadaan sebesar 10%
- c. Pengembangan karir sebesar 30%
- d. Promosi dan mutasi sebesar 10%
- e. Manajemen kinerja sebesar 20%
- f. Penggajian, penghargaan dan disiplin sebesar 10%
- g. Perlindungan dan pelayanan sebesar 4%
- h. Sistem Informasi sebesar 6%

Tingkat penerapan sistem merit berdasarkan Peraturan Kepala Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah ditetapkan sebagai berikut :

- a. Kategori IV, nilai 325-400 dengan indeks 0,81-1, sebutan sangat baik.

- b. Kategori III, nilai 250-324 dengan indeks 0,61-0,80, sebutan baik
- c. Kategori II, nilai 175-249 dengan indeks 0,41-0,60, sebutan kurang
- d. Kategori I, nilai 100-174 dengan indeks 0,20-0,40, sebutan buruk

Target dan realisasi kinerja sasaran strategis ini pada Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
 Pengukuran Kinerja Sasaran 1 Tahun 2022

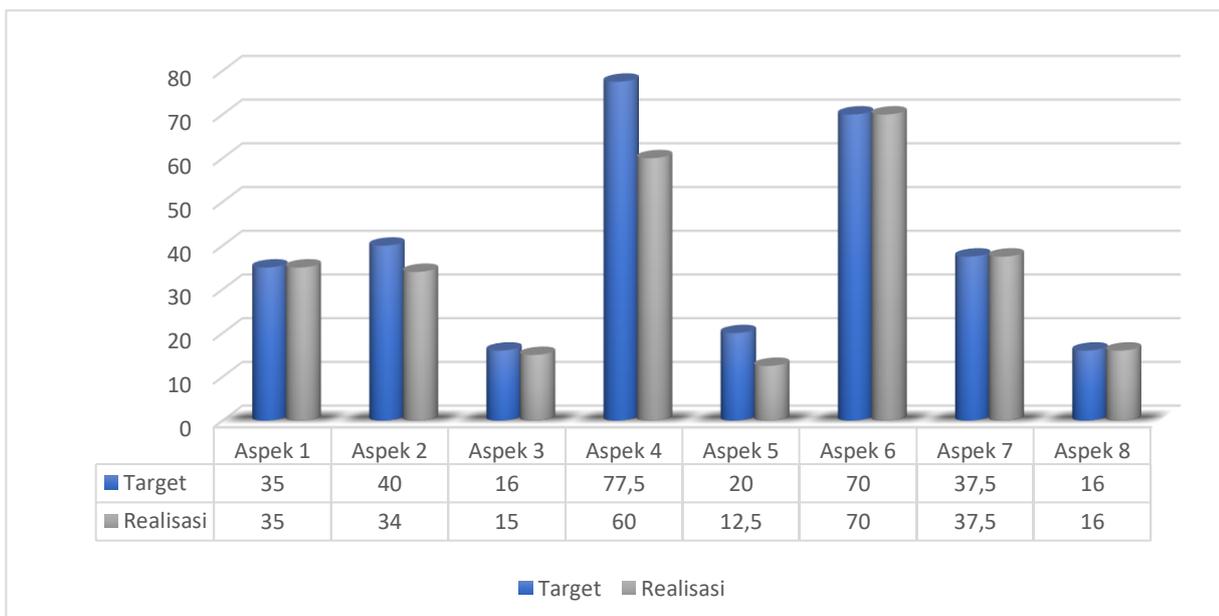
No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1	Indeks sistem merit	Poin	312	280	89,74%

Dan berikut adalah hasil analisis terhadap capaian indikator Indeks Sistem Merit Tahun 2022 :

a. Perbandingan capaian indeks sistem merit Tahun 2022 dengan target

Target indeks sistem merit Tahun 2022 adalah sebesar 312 dan realisasinya berdasarkan hasil penilaian Komisi Aparatur Sipil Negara terhadap Tingkat Penerapan Sistem Merit Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022 memperoleh nilai **280** Poin, dengan kategori “**Baik**”, sehingga capaiannya adalah sebesar **89,74%**. Target dan realisasi per aspek pada indeks sistem merit Tahun 2022 dapat dilihat pada diagram berikut ini :

Gambar 3.1
 Capaian Indeks Sistem Merit per Aspek
 BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022



Dari gambar diatas, dapat dilihat dari 8 aspek penilaian indeks sistem merit, ada 4 aspek yang sudah mencapai target dan ada 4 aspek yang masih dibawah target yaitu :

- Aspek 2 (Pengadaan), dari target nilai 40 poin baru tercapai 34 (85%)
- Aspek 3 (Sistem Informasi), dari target nilai 16 poin baru tercapai 15 poin (93,75%)
- Aspek 4 (Pengembangan Karir), dari target nilai 77,5 poin baru tercapai 60 poin (77,42%)
- Aspek 5 (Promosi dan Mutasi), dari target nilai 20 poin baru tercapai 12,5 poin (60%)

Capaian indikator sistem merit Tahun 2022 masih dibawah target yang diharapkan, beberapa penghambat ketidaktercapaian target indikator sasaran ini diantaranya :

1. Eviden atau bukti dukung pelaksanaan manajemen ASN berdasarkan sistem merit pada Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya yang masih tidak sesuai dengan target yang diharapkan diantaranya :
 - Belum adanya kebijakan internal tentang pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada *talent pool* dan rencana suksesi.
 - Belum ditetapkannya kebijakan atau Peraturan Bupati tentang pola karier pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
 - Belum ditetapkannya kebijakan atau Peraturan Bupati tentang manajemen talenta.
 - Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) masih menggunakan yang lama dan belum disesuaikan dengan SOTK baru setelah adanya penyetaraan jabatan pengawas (penyederhanaan birokrasi).
 - Syarat Kompetensi Jabatan belum menyeluruh ke setiap jabatan, Syarat Kompetensi Jabatan yang sudah ditetapkan baru untuk Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrator.

Untuk memperbaiki capaian kinerja sasaran ini, beberapa langkah tindaklanjut yang perlu diperbaiki di masa yang akan datang diantaranya :

1. Penyusunan dan penetapan kebijakan tentang pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka.

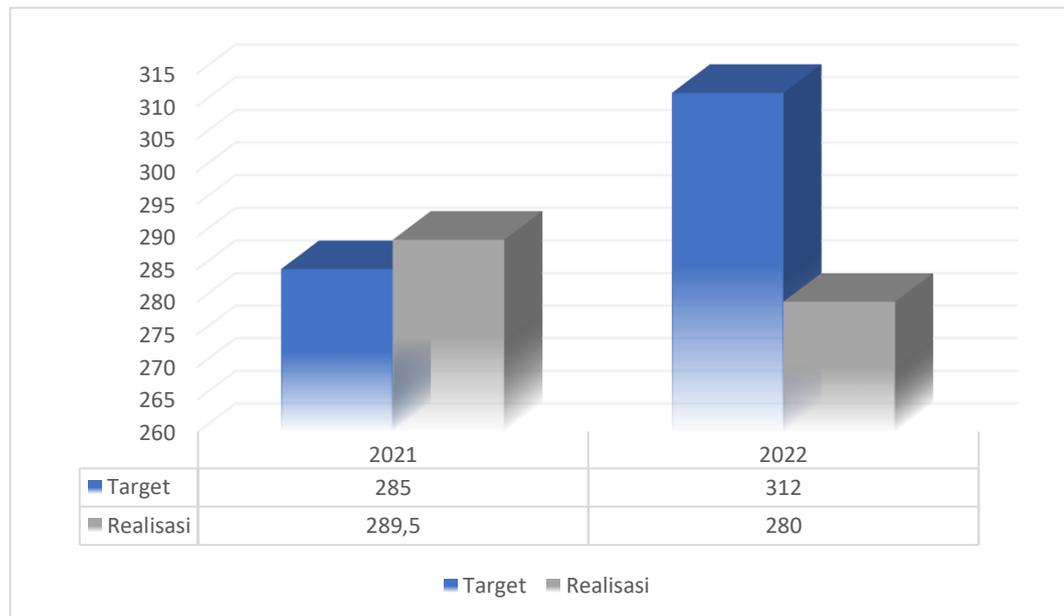
2. Penetapan kebijakan atau Peraturan Bupati tentang pola karier pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
3. Penetapan kebijakan atau Peraturan Bupati tentang manajemen talenta.
4. Penyesuaian Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang mengacu pada SOTK baru setelah adanya penyetaraan jabatan pengawas (penyederhanaan birokrasi).
5. Syarat Kompetensi Jabatan diharapkan tersedia untuk setiap jabatan

b. Perbandingan capaian indeks sistem merit Tahun 2022 dengan tahun sebelumnya

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, capaian Tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 13,56%, hal ini seperti terlihat pada diagram berikut ini :

Gambar 3.2

Perbandingan Capaian Indeks Sistem Merit Tahun 2022 dengan Tahun 2021



Nilai indeks sistem merit Tahun 2022 dalam kategori namun mengalami penurunan sebesar 9,5 poin. Perbandingan nilai per aspek indeks sistem merit Tahun 2021 dan Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4

Perbandingan Nilai Indeks Sistem Merit Tahun 2022 dengan Tahun 2021

Aspek	Tahun 2021	Tahun 2022	Peningkatan/ Penurunan
Perencanaan Kebutuhan	32,5	35	2,5
Pengadaan	36	34	-2
Pengembangan Karir	72,5	60	-12,5
Promosi dan Mutasi	12,5	12,5	-

Aspek	Tahun 2021	Tahun 2022	Peningkatan/ Penurunan
Manajemen Kinerja	70	70	-
Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	35	37,5	2,5
Perlindungan dan Pelayanan	16	16	-
Sistem Informasi	15	15	-
TOTAL	289,5	280	9,5

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa kenaikan nilai pada aspek perencanaan kebutuhan dan aspek penggajian, penghargaan dan disiplin. Sedangkan penurunan nilai ada pada aspek pengadaan dan aspek pengembangan karir.

c. Perbandingan capaian indeks sistem merit Tahun 2022 dengan target jangka menengah Renstra

Capaian indeks sistem merit Tahun 2022 jika dibandingkan dengan target jangka menengah Renstra masih belum tercapai. Target akhir Renstra yaitu sebesar 365 sedangkan realisasi di Tahun 2022 sebesar 280 sehingga capaiannya sebesar **76,71%**.

d. Perbandingan capaian indeks sistem merit Tahun 2022 dengan standar nasional

Perbandingan capaian kinerja ini dengan standar nasional maka kita harus membandingkan dengan capaian indeks sistem merit Pemerintah Propinsi Jawa Barat, karena Pemerintah Propinsi Jawa Barat menempati urutan pertama dengan nilai **396,5** poin sebagai instansi pemerintah kategori sangat baik dalam mengimplementasikan sistem merit pada manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Jika dibandingkan dengan nilai Propinsi Jawa Barat, maka capaian indeks sistem merit Tahun 2022 selisihnya sangat besar yaitu 116,5 poin.

e. Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran

Adapun program dan kegiatan pendukung upaya pencapaian kinerja indeks sistem merit diantaranya :

1. Program Kepegawaian Daerah yang terdiri dari kegiatan sebagai berikut:
 - a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan sub kegiatan :
 - Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK
 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
 - b. Mutasi dan Promosi ASN dengan sub kegiatan :

- Pengelolaan Mutasi ASN
 - Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
 - Pengelolaan Promosi ASN
 - c. Pengembangan Kompetensi ASN dengan sub kegiatan :
 - Pengelolaan Assesment Center
 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - d. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan sub kegiatan :
 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari kegiatan sebagai berikut :
- a. Pengembangan Kompetensi Teknis dengan sub kegiatan :
 - Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum.
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
 - b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan sub kegiatan :
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.
- f. Analisis efisiensi penggunaan sumber daya**
- Dari beberapa program, kegiatan dan sub kegiatan yang mendukung dalam pencapaian kinerja indeks sistem merit, berikut ditampilkan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dari masing-masing sub kegiatan :

Tabel 3.5
 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 1

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran		Efisiensi
		Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4	5
1	KEPEGAWAIAN DAERAH	2.567.998.650	1.878.905.401	26,83
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	988.000.000	833.960.550	15,59
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	518.000.000	392.055.500	24,31
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	100.000.000	91.669.150	8,33
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	370.000.000	350.235.900	5,34
	Mutasi dan Promosi ASN	974.999.100	576.364.900	40,89
	Pengelolaan Mutasi ASN	125.000.000	85.914.150	31,27
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	100.000.000	98.964.550	1,04
	Pengelolaan Promosi ASN	749.999.100	391.486.200	47,80
	Pengembangan Kompetensi ASN	200.000.000	99.999.950	50,00
	Pengelolaan Assesment Center	100.000.000	-	100,00
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	100.000.000	99.999.950	0,00
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	404.999.550	368.580.001	8,99
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	74.299.800	65.472.435	11,88
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	291.129.750	275.984.865	5,20
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	39.570.000	27.122.701	31,46
2	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.896.695.198	1.778.445.785	6,23
	Pengembangan Kompetensi Teknis	1.071.695.198	984.899.985	8,10
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.	125.000.000	112.821.120	9,74
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.	376.395.198	371.693.665	1,25

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran		Efisiensi
		Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4	5
	Pembinaan Pengoordinasian Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.	570.300.000	500.385.200	12,26
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	825.000.000	793.545.800	3,81
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	825.000.000	793.545.800	3,81

SASARAN STRATEGIS II



2 Meningkatkan kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah

Sasaran ini ditujukan untuk mengukur sejauhmana kualitas pelayanan yang telah dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya juga untuk mengetahui tingkat akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pencapaian sasaran strategis ini diukur dari indikator Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Peraturan Bupati Nomor 77 Tahun 2022 bahwa Sistem Evaluasi Implementasi Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah dimaksudkan untuk mewujudkan visi dan misi pembangunan daerah yang memerlukan birokrasi profesional, dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas kolusi, korupsi dan nepotisme, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, serta memegang teguh nilai-nilai dan kode etik aparatur negara.

Instrumen evaluasi implementasi reformasi birokrasi Perangkat Daerah sesuai dengan instrumen PMPRB yang terdiri dari komponen:

a. Komponen pengungkit

Komponen pengungkit meliputi aspek pemenuhan dan aspek reform yang terdiri dari 8 (delapan) area perubahan yaitu:

1. Manajemen perubahan
 2. Deregulasi kebijakan
 3. Penguatan dan penataan organisasi
 4. Penataan tata laksana
 5. Penataan sistem manajemen sumber daya manusia aparatur
 6. Penguatan akuntabilitas
 7. Penguatan pengawasan
 8. Peningkatan kualitas pelayanan publik
- b. Komponen Hasil
- Komponen hasil terdiri dari 4 (empat) aspek yaitu:
1. Akuntabilitas kinerja dan keuangan dengan indikator nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP).
 2. Kualitas pelayanan publik, dengan indikator nilai hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) yang dikeluarkan oleh Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan komunikasi dan informatika/Bagian Organisasi Sekretariat Daerah yang melaksanakan melalui Sistem Informasi Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) terintegrasi.
 3. Pemerintahan yang bersih dan bebas Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN), dengan indikator pembangunan zona integritas pada unit kerja/Perangkat Daerah yang dikoordinasikan oleh Inspektorat Daerah.
 4. Kinerja organisasi, dengan indikator jumlah penghargaan terkait dengan Reformasi Birokrasi dan survey internal organisasi yang dilakukan oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah dan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi kepegawaian.

Evaluasi implementasi reformasi birokrasi Perangkat Daerah dilaksanakan melalui dua tahapan penilaian yaitu

1. Penilaian mandiri (*self assessment*)
penilaian mandiri implementasi reformasi birokrasi dilaksanakan oleh Tim Asesor Unit/Perangkat Daerah.
2. Penilaian teknis
Penilaian teknis implementasi reformasi birokrasi dilaksanakan oleh Tim Penilai Internal dengan melakukan verifikasi data serta eviden yang disampaikan Tim Asesor Unit.

Dan berikut adalah hasil analisis terhadap capaian indikator Nilai Reformasi Birokrasi Tahun 2022 :

a. Perbandingan capaian nilai reformasi birokrasi Tahun 2022 dengan target

Target nilai reformasi birokrasi perangkat daerah pada BKPSDM Tahun 2022 adalah **61** poin. Berdasarkan hasil penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi BKPSDM adalah sebesar 51,19 poin sedangkan nilai capaian akhir indeks reformasi birokrasi perangkat daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 adalah **57,84** poin dengan **Kategori CC** dan **predikat Cukup** sehingga capaian kinerja sasaran ini adalah sebesar 94,82% (predikat “Baik”).

Dan berikut ditampilkan rekap nilai reformasi birokrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 :

Tabel 3.6
 Rekapitulasi Hasil Penilaian Reformasi Birokrasi BKPSDM Tahun 2022

PENILAIAN			BOBOT	NILAI BKPSDM	
A	PENGUNGKIT				
	I	PEMENUHAN (20)		14,60	11,09
		1	MANAJEMEN PERUBAHAN	2,00	1,72
		2	DEREGULASI KEBIJAKAN	1,00	0,50
		3	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI	2,00	1,90
		4	PENATAAN TATALAKSANA	1,00	0,86
		5	PENATAAN SISTEM MANAJEME SDM	1,40	1,33
		6	PENGUATAN AKUNTABILITAS	2,50	2,50
		7	PENGUATAN PENGAWASAN	2,20	0,70
		8	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	2,50	1,56
	II	REFORM (30)		21,70	15,45
		1	MANAJEMEN PERUBAHAN	3,00	2,13
		2	DEREGULASI KEBIJAKAN	2,00	1,50
		3	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI	1,50	1,50
		4	PENATAAN TATALAKSANA	3,75	2,42
		5	PENATAAN SISTEM MANAJEME SDM	2,00	1,25
		6	PENGUATAN AKUNTABILITAS	3,75	2,44
		7	PENGUATAN PENGAWASAN	1,95	1,95
		8	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	3,75	2,27
TOTAL PENGUNGKIT			36,30	26,53	
B	HASIL				
	1	AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN		10,00	7,61
		-	Nilai SAKIP	10,00	7,61
	2	KUALITAS PELAYANAN PUBLIK		10,00	8,00
		-	Hasil Survey Kepuasan Publik	10,00	8,00

PENILAIAN			BOBOT	NILAI BKPSDM
3	PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN		10,00	1,00
	-	Pembangunan Zona Integritas	10,00	1,00
4	KINERJA ORGANISASI		20,00	6,00
	-	Penghargaan	10,00	6,00
	-	Survey Internal Organisasi	10,00	0
TOTAL HASIL			50,00	22,61
C	PENILAIAN TIM INDEPENDEN		13,70	8,69
	UJI KELAYAKAN DAN KEPATUTAN		13,70	8,69
NILAI EVALUASI REFORMASI BIROKRASI			100	57,84
KATEGORI NILAI				CC

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa masih ada aspek yang nilainya masih belum maksimal diantaranya pada aspek reform masih ada gap nilai sebesar 6,25 poin, aspek pembangunan zona integritas ada gap sebesar 9 poin dan pada aspek kinerja organisasi yaitu pada survey internal organisasi dengan gap nilai sebesar 10 poin.

Faktor penghambat ketidaktercapaian target kinerja sasaran ini diantaranya karena :

1. Tahun 2022 merupakan tahun pertama penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi perangkat daerah, sehingga masih dalam proses penyesuaian (perlu koordinasi dan komunikasi) baik dalam pengisian LKE ataupun penyediaan *evidence*.
2. Belum dilaksanakannya pembangunan zona integritas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya sebagai upaya membangun pemerintah yang bersih dan bebas KKN.
3. Belum dilaksanakannya survey internal organisasi (survey budaya organisasi) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Sebagai upaya memperbaiki kinerja sasaran ini, beberapa upaya perbaikan yang harus dilakukan diantaranya :

1. Sosialisasi menyeluruh kepada seluruh pegawai BKPSDM tentang pelaksanaan reformasi birokrasi baik meliputi rencana kerja, rencana aksi serta area perubahan pada reformasi birokrasi.
2. Pelaksanaan survey internal organisasi (survey budaya organisasi) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya

b. Perbandingan capaian nilai reformasi birokrasi Tahun 2022 dengan tahun sebelumnya

Penilaian nilai reformasi birokrasi perangkat daerah oleh Tim Penilai Internal baru dilaksanakan di Tahun 2022 sehingga tidak bisa dilakukan perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya.

c. Perbandingan capaian nilai reformasi birokrasi Tahun 2022 dengan target jangka menengah Renstra

Jika dibandingkan dengan target jangka menengah Renstra capaian nilai reformasi birokrasi BKPSDM Tahun 2022 baru mencapai **88,98%** (Target Akhir Jangka Menengah Renstra adalah 65 poin sedangkan realisasi kinerja Tahun 2022 sebesar 57,84 poin)

d. Perbandingan capaian nilai reformasi birokrasi Tahun 2022 dengan standar nasional

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, nilai maksimal reformasi birokrasi adalah kategori AA (>90-100). Propinsi Jawa Barat merupakan salah satu propinsi yang memperoleh predikat A, sedangkan untuk beberapa Kabupaten/ Kota meraih predikat BB, yaitu Kota Bogor, Kabupaten Sumedang, dan Kota Sukabumi. Jika dibandingkan dengan nilai reformasi birokrasi yang diperoleh BKPSDM di Tahun 2022, yaitu sebesar 57,84 poin dengan kategori CC tentu masih dibawah target maksimal yang bisa diperoleh sehingga perlu dilaksanakan upaya-upaya perbaikan yang nyata guna memperbaiki perolehan nilai reformasi birokrasi di masa yang akan datang.

e. Program dan kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran

Pencapaian sasaran kinerja nilai reformasi birokrasi perangkat daerah didukung oleh pelaksanaan seluruh program, kegiatan dan sub kegiatan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2022.

f. Analisis efisiensi penggunaan sumber daya

Sasaran kinerja nilai reformasi birokrasi perangkat daerah didukung oleh seluruh program, kegiatan dan sub kegiatan BKPSDM Tahun 2022. Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dari masing-masing sub kegiatan pendukung sasaran kinerja nilai reformasi birokrasi perangkat daerah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.7
 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran 1

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran		Efisiensi
		Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4	5
1	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	9.167.804.422	8.565.952.044	6,56
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	60.000.000	54.636.520	8,94
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	30.000.000	28.403.495	5,32
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	15.000.000	13.586.955	9,42
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15.000.000	12.646.070	15,69
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	299.772.024	287.629.791	4,05
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	21.499.700	19.946.300	7,23
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	100.771.824	96.774.100	3,97
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	17.000.500	15.923.900	6,33
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	30.000.000	24.540.000	18,20
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	130.500.000	130.445.491	0,04
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	76.343.700	75.583.500	1,00
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	76.343.700	75.583.500	1,00
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	543.492.300	396.438.255	27,06
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	281.391.300	211.438.255	24,86
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	262.101.000	185.000.000	29,42
2	KEPEGAWAIAN DAERAH	2.567.998.650	1.878.905.401	26,83
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	988.000.000	833.960.550	15,59
	Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	518.000.000	392.055.500	24,31
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	100.000.000	91.669.150	8,33
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	370.000.000	350.235.900	5,34
	Mutasi dan Promosi ASN	974.999.100	576.364.900	40,89
	Pengelolaan Mutasi ASN	125.000.000	85.914.150	31,27
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	100.000.000	98.964.550	1,04
	Pengelolaan Promosi ASN	749.999.100	391.486.200	47,80
	Pengembangan Kompetensi ASN	200.000.000	99.999.950	50,00

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Anggaran		Efisiensi
		Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4	5
	Pengelolaan Assesment Center	100.000.000	-	100,00
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	100.000.000	99.999.950	0,00
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	404.999.550	368.580.001	8,99
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	74.299.800	65.472.435	11,88
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	291.129.750	275.984.865	5,20
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	39.570.000	27.122.701	31,46
3	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.896.695.198	1.778.445.785	6,23
	Pengembangan Kompetensi Teknis	1.071.695.198	984.899.985	8,10
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.	125.000.000	112.821.120	9,74
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.	376.395.198	371.693.665	1,25
	Pembinaan Pengoordinasian Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.	570.300.000	500.385.200	12,26
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	825.000.000	793.545.800	3,81
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	825.000.000	793.545.800	3,81

CAPAIAN INDIKATOR KINERJA LAIN YANG RELEVAN

1. Capaian Indeks Profesionalitas ASN (IP-ASN)

Indeks profesionalitas ASN (IP-ASN) adalah indikator kinerja daerah pada sasaran meningkatnya koordinasi, akuntabilitas dan profesionalitas penyelenggaraan pemerintah di daerah yang merupakan tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas Aparatur Sipil Negara berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Pengukuran indeks profesionalitas ASN dilaksanakan dengan menggunakan metode perhitungan yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara serta peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 08 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi :

a. Kualifikasi (Bobot 25%)

Kualifikasi diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai, meliputi :

- Pendidikan S-3 (Strata-Tiga);
- Pendidikan S-2 (Strata-Dua);
- Pendidikan S-1 (Strata-Satu) /D-4 (Diploma-Empat);
- Pendidikan D-3 (Diploma-Tiga);
- Pendidikan D-1 (Diploma-Satu) /D-1 (Diploma-Satu)/ SLTA Sederajat; dan
- Pendidikan di bawah SLTA

b. Kompetensi (Bobot 40%)

Kompetensi diukur dari indikator riwayat pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan yang meliputi:

- Diklat Kepemimpinan;
- Diklat Fungsional;
- Diklat Teknis; dan
- Seminar/Workshop/Konferensi/Setara.

c. Kinerja (Bobot 30%)

Kinerja diukur dari indikator penilaian prestasi kerja PNS, yang meliputi :

- Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
- Perilaku kerja.

d. Disiplin (Bobot 5%)

Disiplin diukur dari indikator riwayat penjatuhan hukuman disiplin yang pernah dialami yang meliputi :

- Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin; dan

- Pernah dijatuhi hukuman disiplin (ringan, sedang, berat).

Berdasarkan hasil perhitungan Indeks Profesionalitas ASN dilakukan pengkategorian tingkat profesionalitas sebagai berikut :

- Nilai 91-100 (Sembilan Puluh Satu sampai Seratus) berkategori Sangat Tinggi;
- Nilai 81-90 (Delapan Puluh Satu sampai Sembilan Puluh) Berkategori Tinggi;
- Nilai 71-80 (Tujuh Puluh Satu sampai Delapan Puluh) Berkategori Sedang;
- Nilai 61-70 (Enam Puluh Satu sampai Tujuh Puluh) Berkategori Rendah;
- Nilai 0-60 (Nol sampai Enam Puluh) Berkategori Sangat Rendah;

Capaian kinerja sasaran strategis Meningkatnya Koordinasi, Akuntabilitas dan Profesionalitas Penyelenggaraan Pemerintah di Daerah pada Tahun 2022 dengan indikator keberhasilan adalah Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) masih dibawah target yang diharapkan, yaitu sebesar 96,20%. Target Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 adalah sebesar 58 poin dan berdasarkan hasil dari penilaian mandiri (*self assesment*) yang dilaksanakan BKPSDM terhadap 11.537 orang aparatur sipil negara, diperoleh nilai indeks sebesar 55,85 poin dengan gap terbesar adalah pada dimensi kompetensi. Hal ini seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

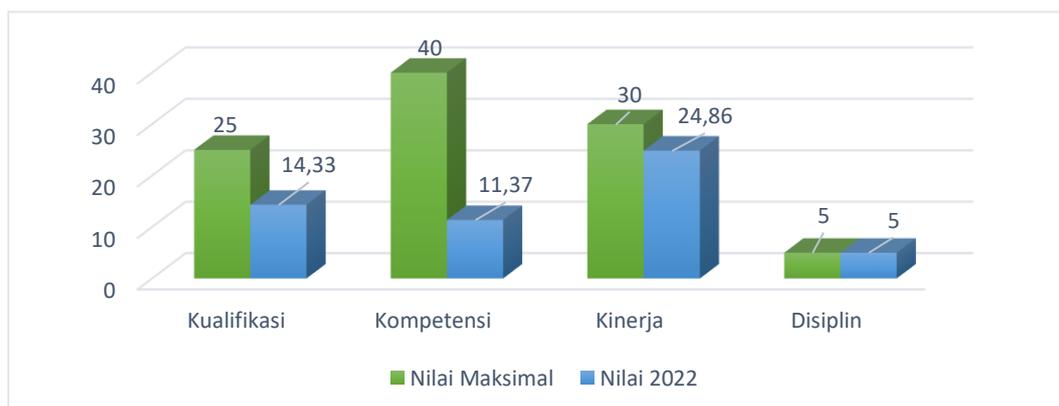
Tabel 3.8
Capaian Indikator Indeks Profesionalitas ASN

No	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target Tahun 2022	Realisasi Tahun 2022	Capaian Kinerja (%)
1	Indeks Profesionalitas ASN	Poin	58	55,55	96,20

Capaian indeks profesionalitas ASN Tahun 2022 per dimensi dapat dilihat pada grafik berikut ini :

Gambar 3.3

Capaian Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 per dimensi



Capaian kinerja indeks profesionalitas ASN masih dibawah target yang diharapkan, dan faktor-faktor penghambat capaian kinerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Untuk dimensi kualifikasi, dari nilai maksimal yang dapat diraih yakni 25, dari total 11.537 orang ASN pada Desember 2022 terdapat 1.575 ASN yang masih memiliki kualifikasi pendidikan dengan bobot nilai kurang dari setengah nilai maksimal (12,5 dari maksimal 25) sebagai berikut :
 - SD dengan bobot nilai 1 sebanyak 14 orang
 - SMP/Sederajat dengan bobot nilai 1 sebanyak 43 orang
 - SMA/Sederajat dengan bobot nilai 5 sebanyak 484 orang
 - D2 dengan bobot nilai 5 sebanyak 64 orang
 - D3 dengan bobot nilai 10 sebanyak 970 orang
2. Untuk dimensi kompetensi, sebagai dimensi yang memiliki bobot terbesar yakni 40% namun merupakan capaian yang paling rendah dibandingkan dengan dimensi lain dapat dikemukakan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Terbatasnya anggaran untuk pengembangan kompetensi aparatur setiap tahunnya pada APBD Kabupaten Tasikmalaya baik untuk diklat teknis, fungsional maupun pelatihan penunjang lainnya seperti seminar/Bimtek/workshop/sejenis, sehingga belum mampu mengakomodir ketercukupan jumlah jam pelajaran minimal 20 jam untuk setiap pegawai setiap tahunnya termasuk untuk pelaksanaan Diklat kepemimpinan bagi pejabat struktural dimana pelaksanaan Diklat kepemimpinan cukup signifikan memberikan nilai sebesar 15 untuk setiap orangnya.
 - b. Adanya kebijakan penyetaraan jabatan administrasi kedalam jabatan fungsional, menyebabkan berkurangnya nilai kompetensi bagi pejabat pengawas yang telah melaksanakan Diklat kepemimpinan dikarenakan pada saat pengukuran telah beralih kedalam jabatan fungsional.
 - c. Dalam Pasal 19 ayat (3) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara Dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Pengisian data sesuai dimensi Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan data yang dimiliki ASN yang bersangkutan pada format isian yang disediakan secara manual maupun elektronik. Dan dalam Pasal 20 nya disebutkan bahwa Data Pengukuran Indeks Profesionalitas

ASN dapat diperoleh dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian, Data Pendaftaran Ulang PNS, data yang terhimpun pada unit pengelola kepegawaian dan Pegawai ASN yang bersangkutan. Dalam pelaksanaannya, masih terdapat pegawai yang tidak melaporkan data riwayat pengembangan kompetensi kepada unit pengelola kepegawaiannya dalam hal ini kepada Perangkat Daerahnya, sehingga pelaporan yang disampaikan Perangkat Daerah kepada BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya tidak menggambarkan kondisi sebenarnya terkait dengan riwayat pengembangan kompetensi, dan juga setiap Perangkat Daerah belum mengoptimalkan SIMPEG yang telah dibangun oleh BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya dimana setiap Perangkat Daerah dapat meremajakan data secara periodik terkait dengan riwayat pengembangan kompetensi dengan cara mengupload Sertifikat/Keterangan telah melaksanakan pengembangan kompetensi.

- d. Belum terintegrasinya perencanaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya, artinya masih banyak jenis pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Perangkat Daerah dan beberapa tidak dikoordinasikan atau dilaporkan kepada BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya.

Adapun program dan kegiatan pendukung upaya pencapaian kinerja sasaran strategis Indeks Profesionalitas ASN diantaranya sebagai berikut :

1. Program Kepegawaian Daerah yang terdiri dari kegiatan sebagai berikut:
 - a. Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan sub kegiatan :
 - Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
 - b. Pengembangan Kompetensi ASN dengan sub kegiatan :
 - Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - c. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan sub kegiatan :
 - Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai
 - Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN
2. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari kegiatan sebagai berikut :
 - a. Pengembangan Kompetensi Teknis dengan sub kegiatan :

- Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintahan umum.
 - Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
 - Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
- b. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan sub kegiatan :
- Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.

2. Capaian Nilai SAKIP BKPSDM

Sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai instansi pemerintah berorientasi pada akuntabilitas kinerja yang hasilnya diperoleh melalui evaluasi SAKIP berdasarkan Permenpan-RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 12 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tingkat akuntabilitas instansi dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 3.9
 Kategori Tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 - 90	Memuaskan , Memimpin perubahan, Berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
3	BB	>70 - 80	Sangat Baik , Akuntabel, Berkinerja baik, memiliki system manajemen kinerja yang andal
4	B	>60 - 70	Baik , Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50 - 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30 - 50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0-30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, Sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 dilaksanakan oleh Inspektorat terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal dan capaian kinerja.

Hasil evaluasi SAKIP di Tahun 2022 yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya memperoleh nilai sebesar 76,13 (Tujuh Puluh Enam koma Tiga Belas) kategori BB dengan interpretasi Sangat Baik dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.10
 Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Tahun 2022

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	25,99
b.	Pengukuran Kinerja	25	19,06
c.	Pelaporan Kinerja	15	12,21
d.	Evaluasi Internal	10	5,49
e.	Capaian Kinerja	20	13,38

Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	100	76,13
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB

3. Hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)

Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam perbaikan pelayanan publik adalah melakukan survey kepuasan masyarakat kepada pengguna layanan dengan mengukur kepuasan masyarakat pengguna layanan yang dalam hal ini adalah PNS Kabupaten Tasikmalaya terhadap pelayanan dan pemenuhan administrasi kepegawaian yang telah dilaksanakan oleh BKPSDM.

Pelaksanaan SKM menggunakan kuesioner manual dan on line yang disebarakan kepada pengguna layanan. Kuesioner terdiri atas 9 pertanyaan sesuai dengan jumlah unsur pengukuran kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Kesembilan unsur yang ditanyakan dalam kuesioner SKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya yaitu :

1. **Persyaratan.** Persyaratan adalah syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administrasi.
2. **Sistem, Mekanisme dan Prosedur.** Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan.
3. **Waktu Penyelesaian.** Waktu penyelesaian adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
4. **Biaya/Tarif.** Biaya/Tarif adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama.
5. **Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan.** Produk spesifikasi jenis pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

6. **Kompetensi Pelaksana.** Kompetensi pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan dan pengalaman.
7. **Perilaku Pelaksana.** Perilaku pelaksana adalah sikap petugas dalam memberikan pelayanan
8. **Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan.** Penanganan pengaduan, saran dan masukan adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.
9. **Sarana dan Prasarana.** Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek).

Responden penerima layanan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya adalah Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian/Tata Usaha serta Pengelola Kepegawaian yang ada pada Perangkat Daerah serta Pengelola Kepegawaian pada UPT dan SMP yang ada di Kabupaten Tasikmalaya serta ASN Penerima layanan langsung untuk Pelayanan Penanganan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Sanksi PNS dan Layanan Pelayanan Pemrosesan Izin Cerai sejumlah 220 responden. Selanjutnya responden dipilih secara acak dari setiap jenis pelayanan.

Pelaksanaan pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya secara umum mencerminkan tingkat kualitas yang Baik dengan nilai SKM **81,51**. Nilai SKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan peningkatan kinerja penyelenggaraan pelayanan publik pada tahun 2022.

Unsur pelayanan yang termasuk tiga unsur terendah dan menjadi prioritas perbaikan yaitu penanganan, kesesuaian/kewajaran biaya dan kecepatan pelayanan. Sedangkan tiga unsur layanan dengan nilai tertinggi yaitu kualitas sarana dan prasarana, perilaku petugas layanan serta kompetensi petugas.

4. Prestasi/Penghargaan yang Diraih BKPSDM

Berikut adalah penghargaan/prestasi yang diraih oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya selama Tahun 2022 seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.11
 Data Penghargaan BKPSDM Tahun 2022

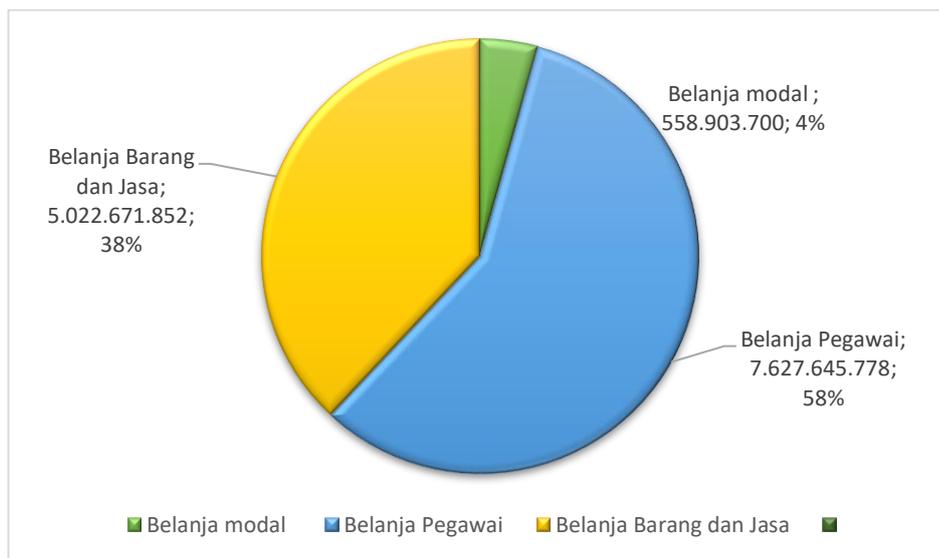
No	Nama Penghargaan	Pemberi Penghargaan	Tempat dan Tanggal Penerimaan Penghargaan	Dokumentasi (Foto Piagam dan Piala/Foto Saat Penerimaan Penghargaan)
1	Anugrah Meritokrasi 2022, Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya meraih Kategori Baik Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	KASN	Jakarta, 8 Desember 2022	
2	BKN Award peringkat ke-2 atas capaian dalam penilaian kopetensi tahun 2022	BKN	Kamis, 21 Juli 2022	
3	Nominasi kategori pemutakhiran data Mandiri ASN Tahun 2022	Kantor Regional III BKN	Bandung, 14 Juli 2022	
4	Capaian Approval tertinggi dalam pemutakhiran data mandiri ASN Tahun 2022	Kantor Regional III BKN	20 September 2022	

3.2 Realisasi Anggaran

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya merupakan Badan Tipe A yang melaksanakan fungsi sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan dalam pengelolaan kepegawaian,

pendidikan dan pelatihan. Pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya telah melaksanakan 3 Program, 12 Kegiatan dan 30 sub kegiatan yang mendukung pencapaian misi kedua RPJMD Kabupaten Tasikmalaya yaitu Mewujudkan Pemerintah yang Melayani, Bersih dan Profesional dengan dukungan anggaran sebesar Rp.13.632.498.270,- yang terdiri dari belanja operasi sebesar Rp. 13.073.594.570,- atau 95,90 persen dan belanja modal sebesar Rp. 558.903.700,- atau 4,1 persen. Proporsi Anggaran Belanja Operasi dan Belanja Modal Tahun Anggaran 2022 sebagai berikut :

Gambar 3.4
Proporsi Anggaran BKPSDM Tahun 2022



Realisasi capaian anggaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun Anggaran 2022 adalah sebesar 89,66% (dari anggaran sebesar Rp. 13.632.498.270,- telah terserap sebesar Rp. 12.223.303.230,-). Proporsi rincian realisasi Anggaran Belanja Operasi Tahun Anggaran 2022 adalah sebagai berikut :

Gambar 3.5
 Realisasi Belanja BKPSDM Tahun 2022



Dibawah ini ditampilkan tabel kesesuaian kinerja sasaran strategis, program sesuai dengan target kinerja yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja :

Tabel 3.12
 Anggaran dan Realisasi Program TA. 2022
 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Program yang mendukung	Jumlah Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	312 Poin	280 Poin	Kepegawaian Daerah	2.567.998.650	1.878.905.401
					Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.896.695.198	1.778.445.785
2	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	61 Poin	57,84 Poin	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/kota	9.167.804.422	8.565.952.044
Jumlah						13.632.498.270	12.223.303.230

Dan berikut adalah tabel kesesuaian antara kegiatan dengan target kinerja program yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kinerja:

Tabel 3.13
 Kesesuaian Antara Kegiatan dengan Target Kinerja Program BKPSDM Tahun 2022

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Anggaran		
							Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4		5		6	7	8
1	PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	76,13	Poin	76,13	Poin	9.167.804.422	8.565.952.044	93,44
		Nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Perangkat Daerah	77,1	Poin	81,51	Poin			
	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersedianya dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang berkualitas dan terarah	32	Dokumen	32	Dokumen	60.000.000	54.636.520	89,86
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	7	Dokumen	7	Dokumen	30.000.000	28.403.495	94,68
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	17	Dokumen	17	Dokumen	15.000.000	13.586.955	90,58
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	8	Laporan	8	Laporan	15.000.000	12.646.070	84,31
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Cakupan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100	%	100	%	7.937.482.718	7.546.475.778	95,07
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	68	Orang	68	Orang	7.937.482.718	7.546.475.778	95,07
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terpenuhinya Kebutuhan Administrasi Umum Penunjang Pelayanan	60	Paket	60	Paket	299.772.024	287.629.791	92,85
	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12	Paket	12	Paket	21.499.700	19.946.300	92,77

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Anggaran		
							Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4		5		6	7	8
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	12	Paket	12	Paket	100.771.824,00	96.774.100,00	96,03
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	12	Paket	12	Paket	17.000.500,00	15.923.900,00	93,67
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	12	Dokumen	12	Dokumen	30.000.000,00	24.540.000,00	81,80
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12	Laporan	12	Laporan	130.500.000,00	130.445.491,00	99,96
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	%	100	%	76.343.700,00	75.583.500,00	99,00
	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	19	Unit	19	Unit	76.343.700,00	75.583.500,00	99,00
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	24	Laporan	24	Laporan	543.492.300,00	396.438.255,00	72,86
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang di Sediakan.	12	Laporan	12	Laporan	281.391.300	211.438.255	75,14
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang di sediakan	12	Laporan	12	Laporan	262.101.000	185.000.000	70,58
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya Kebutuhan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	68	Unit	68	Unit	250.713.680	205.188.200	81,68
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan dinas Jabatan yang di pelihra dan di bayar Pajaknya	23	Unit	23	Unit	159.987.000	129.051.200	80,66

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Anggaran		
							Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4		5		6	7	8
	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang di pelihara	44	Unit	44	Unit	40.796.800	26.534.000	65,04
	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang di pelihara/Di rehabilitasi	1	Unit	1	Unit	49.929.880	49.603.000	99,35
2	KEPEGAWAIAN DAERAH	Indeks Sistem Merit (3 aspek penilaian) Aspek Perencanaan Kebutuhan + Aspek Pengadaan + Aspek Sistem Informasi"	91	Poin	84	Poin	2.567.998.650	1.878.905.401	73,17
		Indeks Sistem Merit (2 aspek penilaian) Aspek Pengembangan Karir + Aspek Mutasi dan Promosi	97,5	Poin	97,5	Poin			
		Indeks Sistem Merit (3 aspek penilaian) Aspek Manajemen Kinerja + Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin + Aspek Perlindungan dan Pelayanan	123,5	Poin	123,5	Poin			
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Indeks Sistem Merit (3 aspek penilaian) Aspek Perencanaan Kebutuhan + Aspek Pengadaan + Aspek Sistem Informasi	91	Poin	84	Poin	988.000.000	833.960.550	87,34
		Rasio Pegawai Fungsional	17,59	%	18,976%	%			
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK.	1	Dokumen	1	Dokumen	518.000.000	392.055.500	75,69
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanan Administrasi Pemberhentian	1	Dokumen	1	Dokumen	100.000.000	91.669.150	91,67

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Anggaran		
							Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4		5		6	7	8
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	Dokumen	1	Dokumen	370.000.000	350.235.900	94,66
	Mutasi dan Promosi ASN	Nilai Sistem Merit Aspek Mutasi dan Promosi ASN	20	Poin	12,5	Poin	974.999.100	576.364.900	73,30
		Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi	100	%	100	%			
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah.	1	Dokumen	1	Dokumen	125.000.000	85.914.150	68,73
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2	Dokumen	2	Dokumen	100.000.000	98.964.550	98,96
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	1	Dokumen	1	Dokumen	749.999.100	391.486.200	52,20
	Pengembangan Kompetensi ASN	Nilai Sistem Merit Aspek Pengembangan Karir	77,5	Poin	60	Poin	200.000.000	99.999.950	50
		Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/Dasar (PNS Tidak termasuk Guru dan Tenaga Kesehatan)	356	%	496,21%	%			
	Pengelolaan Assesment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment	1	Dokumen	0	Dokumen	100.000.000	-	0,00
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pendidikan Lanjutan	27	Orang ASN	27	Orang ASN	100.000.000	99.999.950	100
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Indeks Sistem Merit (3 aspek penilaian Aspek Manajemen Kinerja + Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin + Aspek Perlindungan dan Pelayanan	123,5	Poin	123,5	Poin	404.999.550	368.580.001	83,82

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Anggaran		
							Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4		5		6	7	8
	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1	Dokumen	1	Dokumen	74.299.800	65.472.435	88,12
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN yang diberikan Penghargaan	1.237	Orang	1.237	Orang	291.129.750	275.984.865	94,80
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	1	Laporan	1	Laporan	39.570.000	27.122.701	68,54
3	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Rata-rata lama pegawai mendapatkan pendidikan dan pelatihan	12	JP/Org/Tahun	12,21	JP/Org/Tahun	1.896.695.198	1.778.445.785	94,22
	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	6	%	6,90	%	1.071.695.198	984.899.985	92,25
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum. Yang di susun.	1	Dokumen	1	Dokumen	125.000.000	112.821.120	90,26
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	70	Orang	70	Orang	376.395.198	371.693.665	98,75
	Pembinaan Pengoordinasian Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan Administrasi	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan Pengoordinasian Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan	1	Dokumen	1	Dokumen	570.300.000	500.385.200	87,74

No	Uraian Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Target Kinerja		Realisasi Kinerja		Anggaran		
							Rencana	Realisasi	%
1	2	3	4		5		6	7	8
	Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.	Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum.							
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.	3	%	0,83	%	825.000.000	793.545.800	96,19
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1	Laporan	1	Laporan	825.000.000	793.545.800	96,19
JUMLAH							13.632.498.270	12.223.303.230	89,66

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan dimaksud, meliputi program dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian dan kegiatan lainnya diwujudkan ke dalam indikator kinerja.

Laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja dan Rencana Kerja (Renja) Tahun Anggaran 2022. Dari hasil analisis kinerja diperoleh pencapaian sasaran Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya Tahun Anggaran 2022, sebagai berikut :

- Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit dengan capaian kinerja sebesar **89,74%**.
- Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah dengan capaian kinerja sebesar **94,82%**.
- Capaian indikator kinerja utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022 yang diukur berdasarkan 2 (dua) sasaran strategis yang telah ditetapkan dapat tercapai sebesar **92,28%**, maka capaian kinerja dikategorikan "**Baik**".

Laporan kinerja BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022 ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan analisa kinerja dalam rangka proses perencanaan program dan kegiatan periode yang akan datang serta menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun berbagai kebijakan baru yang diperlukan.

4.2 Permasalahan dan Solusi

Dalam penyelenggaraan program, kegiatan dan sub kegiatan, tentu saja banyak permasalahan dan hambatan yang dihadapi BKPSDM, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
 Permasalahan dan Solusi

Permasalahan		Solusi	
1.	Pegelolaan pensiun masih dilakukan secara manual (arsip pada Excel) sehingga kurang efektif.	1.	Penambahan fitur pada aplikasi SIMPEG yaitu Usul Pensiun terintegrasi SIMPEG sehingga setiap perangkat daerah dapat upload langsung persyaratan pensiun pada aplikasi SIMPEG.
2.	Kapasitas server SIMPEG sudah tidak mencukupi dan tidak mampu lagi menampung database serta dokumen digital riwayat pegawai.	2.	Pengadaan Server Simpeg pada perubahan Anggaran BKPSDM Tahun 2022.
3.	Realisasi pelaksanaan pelantikan kadang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, karena terkait dengan perubahan kebijakan di tingkat pusat seperti peraturan penyetaraan jabatan, termasuk penyesuaian nomenklatur jabatan fungsional hasil penyetaraan yang memerlukan rekomendasi dari pusat, yang pelaksanaan pelantikannya harus segera dan ada batas waktu.	3.	Koordinasi dan konsultasi lebih intens dengan Kemendagri & Kemenpan RB agar ada toleransi batas waktu pelaksanaan pelantikan setelah terbitnya rekomendasi.
4.	Keterlambatan dalam proses penyelenggaraan kenaikan pangkat karena tidak sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya karena pertimbangan teknis sebagai dasar penerbitan SK kenaikan pangkat diterbitkan oleh BKN. Masa transisi penggunaan aplikasi SI-ASN sehingga banyak sekali kendala teknis penggunaan aplikasi tersebut seperti cukup susahnya peremajaan data dan terkadang terjadi error sistem karena proses maintenance.	4.	Koordinasi yang lebih intens dengan Badan Kepegawaian Negara terkait proses penerbitan pertimbangan teknis.
5.	Belum memiliki <i>assessment centre</i> sendiri, sehingga pelaksanaan <i>assessment</i> bekerja sama dengan pihak lain yang memerlukan biaya cukup besar (dihitung per peserta <i>assessment</i>).	5.	<ul style="list-style-type: none"> - Peserta open bidding yang pernah mengikuti <i>assessment</i> dalam 3 tahun terakhir tidak perlu lagi mengikuti <i>assessment</i>, karena hasil <i>assessment</i> berlaku 3 tahun. - Bekerjasama dengan BKD Prov Jabar yang telah memiliki <i>assessment centre</i> sendiri untuk menekan biaya <i>assessment</i>.

Permasalahan		Solusi	
6.	Jumlah PNS yang sedang menempuh Pendidikan lanjutan baik S1 dan S2 sangat tidak mungkin untuk diberikan bantuan stimulant seluruhnya karena jumlah anggaran yang terbatas	6.	PNS yang diberi bantuan stimulan sesuai dengan hasil verifikasi usulan/permohonan bantuan stimulan.
7.	Berubah-rubahnya regulasi/kebijakan kinerja disaat DPA telah disusun berdampak pada belanja yang tidak dapat diserap karena dasar hukumnya sudah tidak berlaku, serta pelaksanaan belanja kegiatan khususnya belanja yang terkait pemenuhan acara sosialisasi menjadi terlambat, karena semua pihak termasuk para narasumber perlu cukup waktu untuk memahami secara detil peraturan perundangan yang baru sebelum sosialisasi dapat dilaksanakan.	7.	<ul style="list-style-type: none"> o Mengalihkan belanja yang tidak dapat diserap (Honorarium Tim Pengelola Kinerja) ke belanja/ kegiatan lain; o Mencari informasi terkini kemungkinan perubahan regulasi/kebijakan dan mengubah jadwal pelaksanaan sosialisasi untuk menghindari sosialisasi regulasi yang disosialisasikan diubah mendadak sehingga sosialisasi menjadi tidak memiliki nilai manfaat.
8.	Adanya keterlambatan penerbitan Satya Lencana Karya Satya dari Sekmilpres dan biro kepegawaian Kemendagri	8.	Komunikasi dan Koordinasi intens dengan pihak terkait

Tasikmalaya, Februari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



Drs. ING FARID KHOZIN, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19660304 199403 1006

LAMPIRAN



PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TASIKMALAYA

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

Nama : Drs. IING FARID KHOZIN, M.Si
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : H. ADE SUGIANTO
Jabatan : Bupati Tasikmalaya

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 kami.

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



Pihak Kedua,

H. ADE SUGIANTO



Singaparna, 03 November 2022

Pihak Pertama,

Drs. IING FARID KHOZIN, M.Si.

Pembina Utama Muda
NIP. 19660304 199403 1006

Lampiran 1 :

**PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2022
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN TASIKMALAYA**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	1. Indeks Sistem Merit	312
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	2. Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	61,00

NO	PROGRAM	ANGGARAN
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	9.167.804.422,00
2.	Program Kepegawaian Daerah	2.567.998.650,00
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.896.695.198,00
	Jumlah Rp.	13.632.498.270,00

Singaparna, 03 November 2022

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
BKPSDM
Drs. JING FARID KHOZIN, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19660304 199403 1006

BUPATI TASIKMALAYA
H. ADE SUGIANTO

PENGUKURAN KINERJA

Nama Perangkat Daerah : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Tahun Anggaran : 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran			Capaian Kinerja (%)	Keuangan		
		Uraian	Target	Realisasi		Anggaran	Realisasi	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Meningkatnya Kualitas Manajemen ASN yang Profesional berdasarkan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	312	280	89,74	4.464.693.848	3.657.351.186	81,92
2	Meningkatnya kualitas pelayanan dan akuntabilitas perangkat daerah	Nilai Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	61	57,84	94,82	9.167.804.422	8.565.952.044	93,44

Jumlah Anggaran Program Tahun 2022 : Rp. 13.632.498.270

Jumlah Realisasi Anggaran Program Tahun 2022 : Rp. 12.223.303.230



KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Drs. IING FARID KHOZIN, M.Si
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19660304 199403 1 006