

**LAPORAN KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH ( L K j I P )  
TAHUN 2022**



**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN PEMALANG**

JL. Surohadikusumo No. 1 — Pemalang

©2023

## KATA PENGANTAR

Dengan menghaturkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang telah menyelesaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2022. Laporan ini merupakan gambaran perwujudan pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang selama Tahun 2022 yang disusun dan disampaikan secara sistematik.

Pada Tahun anggaran 2022 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan, untuk itu telah diambil berbagai kebijakan guna mewujudkan sasaran yang akan dicapai. Selanjutnya seluruh kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang diukur kinerjanya dengan cara membandingkan antara target dengan realisasinya dalam beberapa indikator kinerja meliputi masukan (input), keluaran (output), dan hasil (outcome).

Kami menyadari bahwa Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2022 ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan guna penyempurnaan laporan ini.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN PEMALANG



DRS. M.A PUNTODEWO, M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19640327 199201 1 002

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

EXECUTIVE SUMMARY

BAB I PENDAHULUAN .....

    A. Gambaran Umum.....

    B. Tupoksi Organisasi.....

    C. Isu Permasalahan dan Aspek Strategis.....

BAB II PERENCANAAN KINERJA .....

    A. Perencanaan Strategis.....

        I. Tujuan dan Sasaran .....

        II. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan.....

        III. Strategi dan Kebijakan.....

    B. Perjanjian Kinerja.....

    C. Instrumen Pendukung Pengelolaan Kinerja.....

    D. Rencana Anggaran.....

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....

    A. Metode Pengukuran Capaian Kinerja.....

    B. Capaian Kinerja Organisasi.....

    C. Akuntabilitas Anggaran.....

    D. Inovasi.....

BAB IV PENUTUP.....

    A. Kesimpulan Umum Capaian Kinerja.....

    B. Progres Penyelesaian Isu Strategis.....

    C. Saran.....

LAMPIRAN

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1 Susunan Organisasi
- Gambar 2 Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN
- Gambar 2 Aplikasi SIREPA
- Gambar 3 Aplikasi SIDAK
- Gambar 4 Aplikasi SIPINTER
- Gambar 5 Aplikasi SIMPEG
- Gambar 6 Aplikasi SIMPEG ONLINE
- Gambar 7 Aplikasi E-FILING
- Gambar 8 Aplikasi SIMANJA

**DAFTAR TABEL**

- Tabel 1 Strategi dan Arah Kebijakan
- Tabel 2 Target Belanja APBD Perubahan Tahun 2022
- Tabel 3 Target Anggaran per Sasaran Kegiatan
- Tabel 4 Formulasi Pengukuran Indikator Kinerja Utama
- Tabel 5 Bobot Pengukuran Dimensi Profesionalitas ASN
- Tabel 6 Kategori Tingkat Profesionalitas ASN
- Tabel 7 Hasil Perkiraan Penilaian Mandiri IP ASN Kab. Pematang Tahun 2022
- Tabel 8 Hasil Capaian Pengukuran masing-masing Dimensi Profesionalitas ASN Menggunakan Penilaian Mandiri Berdasarkan Rentang Nilai/Bobot pada BKD Kabupaten Pematang Tahun 2022
- Tabel 9 Capaian Kinerja Berdasarkan Perjanjian Kinerja pada BKD Kabupaten Pematang Tahun 2022
- Tabel 10 Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Ke-1 pada BKD Kabupaten Pematang Tahun 2022
- Tabel 11 Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Ke-2 pada BKD Kabupaten Pematang Tahun 2022
- Tabel 12 Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Ke-3 pada BKD Kabupaten Pematang Tahun 2022
- Tabel 13 Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Ke-4 pada BKD Kabupaten Pematang Tahun 2022
- Tabel 14 Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran Ke-5 pada BKD Kabupaten Pematang Tahun 2022
- Tabel 15 Target dan Realisasi Anggaran Per Sub Kegiatan pada BKD Kabupaten Pematang Tahun 2022
- Tabel 16 Target dan Realisasi Anggaran Per Sasaran Strategis pada BKD Kabupaten Pematang Tahun 2022
- Tabel 17 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya terhadap Capaian Sasaran Strategis Berdasarkan Penghitungan Mandiri dengan Menggunakan Rentang Nilai/Bobot
- Tabel 18 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya terhadap Capaian Sasaran Strategis Berdasarkan Target pada Perjanjian Kinerja BKD Kabupaten Pematang Tahun 2022

## EXECUTIVE SUMMARY

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2022 ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang yang memuat rencana, capaian dan realisasi indikator kinerja dari sasaran strategis. Sasaran dan indikator kinerja termuat dalam Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026. Untuk mencapai sasaran tersebut, ditempuh dengan melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan seperti yang dirumuskan dalam rencana strategis.

Adapun ringkasan prestasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang yang dicapai di tahun 2022 dapat digambarkan sebagai berikut :

a. Sasaran 1 : Meningkatnya Profesionalitas ASN

Indikator : Indeks Profesionalitas ASN

Penentuan hasil Indeks Profesionalitas ASN tahun 2022 BKD Kabupaten Pemalang melakukan penghitungan secara mandiri hal ini dikarenakan penghitungan Indeks Profesionalitas ASN dari BKN belum rilis secara resmi sedangkan berdasarkan sumber website BKN nilai IP ASN Kabupaten Pemalang sebesar 52,23 namun belum dirinci secara perkomponen.

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tanggal 15 Mei 2019 Bab I Pasal 1 point 12, Pengukuran Indeks profesionalitas adalah suatu instrument yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Sedangkan target pengukuran Indeks Profesionalitas ASN seperti yang tercantum pada Bab III Pasal 4 point 1 adalah seluruh Pegawai ASN yang bekerja di lingkungan Instansi Pusat dan Instansi Daerah. Pada bab IV pasal 6 point 1, kriteria pengukuran tingkat profesionalitas ASN diukur melalui kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin, pada point 2 dijelaskan bahwa setiap dimensi dalam Standar Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud pada ayat 1 mencakup deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari Standar Profesionalitas ASN.

Dalam Renstra BKD Kabupaten Pemalang ke empat dimensi pengukuran IP ASN tersebut dijadikan Sasaran pada Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026.

Capaian kinerja Sasaran I melalui penilaian mandiri disandingkan dengan 2 cara yang pertama dengan menggunakan rentang Bobot pada tiap-tiap dimensi pengukuran IP ASN yang kemudian capaian hasil penilaian di ukur dengan menggunakan kategori Rentang Nilai Tingkat Profesionalitas ASN yaitu menjadi sebesar 97,58 terletak pada rentang nilai 91 – 100 termasuk kategori **sangat tinggi**, dengan membandingkan realisasi nilai IP ASN dengan penilaian mandiri sebesar 63,05 dibanding dengan target 64, 61 sehingga diperoleh capaian 97,58%.

b. Sasaran 2 : Meningkatnya Kompetensi ASN

Indikator : Persentase Kompetensi ASN

Sasaran ke dua ini merupakan komponen dari IPA ASN itu sendiri. Dimensi kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan. Dimensi kompetensi diperhitungkan dengan bobot sebesar 40% dari keseluruhan pengukuran. Nilai dimensi kompetensi sebesar 19,98 sehingga capaiannya sebesar 49,95%. Sedangkan capaian berdasarkan capaian perjanjian kinerja sebesar 34,93% yaitu hasil dari perbandingan nilai IP ASN 19,98 dibanding dengan target 57,20. Dengan demikian pada sasaran meningkatnya kompetensi ASN ini tidak mencapai target karena capaian hanya 34,93% sedangkan bobot yang harus dicapai adalah 40%.

c. Sasaran 3 : Meningkatnya Kinerja ASN

Indikator : Persentase Kinerja ASN

Dimensi kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Pengukuran dimensi kinerja berdasarkan rentang nilai/bobot yaitu 30 % dari keseluruhan pengukuran. Pada dimensi kinerja mempunyai capaian sebesar 83,33% yang merupakan perbandingan dari nilai IP ASN sebesar 25 dibanding dengan bobot rentang nilai sebesar 30%. Sedangkan capaian berdasarkan target perjanjian kinerja dengan target kinerja sebesar 310,13%, yang merupakan perbandingan nilai IP ASN sebesar 25 dibanding 80,30. Dengan demikian pada sasaran kinerja telah mencapai target dari bobot yang ditentukan 30% sedangkan capaiannya 31,13%.

d. Sasaran 4 : Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN

Indikator : Persentase Tingkat Pendidikan ASN

Dimensi kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah. Pengukuran dimensi kualifikasi memiliki bobot 25% dari keseluruhan pengukuran. Pada dimensi Kualifikasi memiliki capaian 52,36% yaitu merupakan hasil perbandingan dari nilai kualifikasi sebesar 13,09 dibanding dengan rentang nilai/bobot 25%. Sedangkan capaian berdasarkan target pada perjanjian kinerja memiliki capaian sebesar 25,87% yang merupakan hasil perbandingan nilai sebesar 13,09 dibanding dengan target 50,60. Dengan demikian pada sasaran meningkatnya kualifikasi tingkat pendidikan ASN telah mencapai target dari bobot yang ditentukan 25% sedangkan capaiannya 25,87%

e. Sasaran 5 : Meningkatnya Disiplin ASN

Indikator : Persentase Tingkat Kedisiplinan ASN

Dimensi disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS. Dimensi pengukurannya memiliki bobot 5% dari keseluruhan pengukuran. Capaian dimensi disiplin sebesar 5,01% yang merupakan hasil dari nilai IP ASN sebesar 4,99 dibanding dengan target 99,7, sehingga pada sasaran meningkatnya disiplin ASN telah mencapai target dari bobot yang ditentukan sebesar 5%, sedangkan capaiannya 5,01%

Evaluasi atas pencapaian kinerja dan permasalahan yang ditemui pada setiap sasaran menunjukkan beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang untuk tahun-tahun selanjutnya. Hal tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Target kinerja disandingkan dengan 2 metode, yaitu metode berdasarkan pengukuran masing-masing dimensi berdasarkan Rating/bobot dan berdasarkan target pada Perjanjian Kinerja BKD Kabupaten Pemalang Tahun 2022. Penghitungan capaian berdasarkan rating/bobot menunjukkan hasil capaian pada masing-masing sasaran lebih tinggi jika dibandingkan penghitungan capaian dengan mendasarkan pada target yang sudah tertera pada Pejanjijian Kinerja BKD Kabupaten Pemalang tahun 2022.
2. Mengoptimalkan capaian kinerja dan informasi mengenai kinerja output dan outcome sehingga dapat diandalkan.

Hasil evaluasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) ini penting sebagai pijakan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang dalam perbaikan kinerja di tahun yang akan datang.



## BAB I PENDAHULUAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2022 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2018 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pemalang.

Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2022 diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang.
2. Mendorong Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang untuk meningkatkan kinerjanya. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

### A. GAMBARAN UMUM

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pemalang (Lembaran Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2016 Nomor 14, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pemalang Nomor 14). Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang adalah sebagai berikut :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat, terdiri dari :
  - Sub Bagian Bina Program dan Keuangan;
  - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Bidang Jabatan dan Penilaian Kinerja, terdiri dari :
  - Sub koordinator Jabatan;
  - Sub koordinator Penilaian Kinerja dan Kepangkatan;
  - Sub koordinator Data dan Informasi.

- d. Bidang Mutasi dan Pembinaan, terdiri dari :
  - Sub koordinator Formasi dan Pemindahan;
  - Sub koordinator Pembinaan dan Pemberhentian Pegawai;
  - Sub koordinator Status dan Penghargaan
- e. Bidang Pengembangan Aparatur, terdiri dari :
  - Sub koordinator Pengembangan Kompetensi;
  - Sub koordinator Pendidikan dan Pelatihan;
- f. UPTB;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

## **B. Tugas Pokok dan Fungsi**

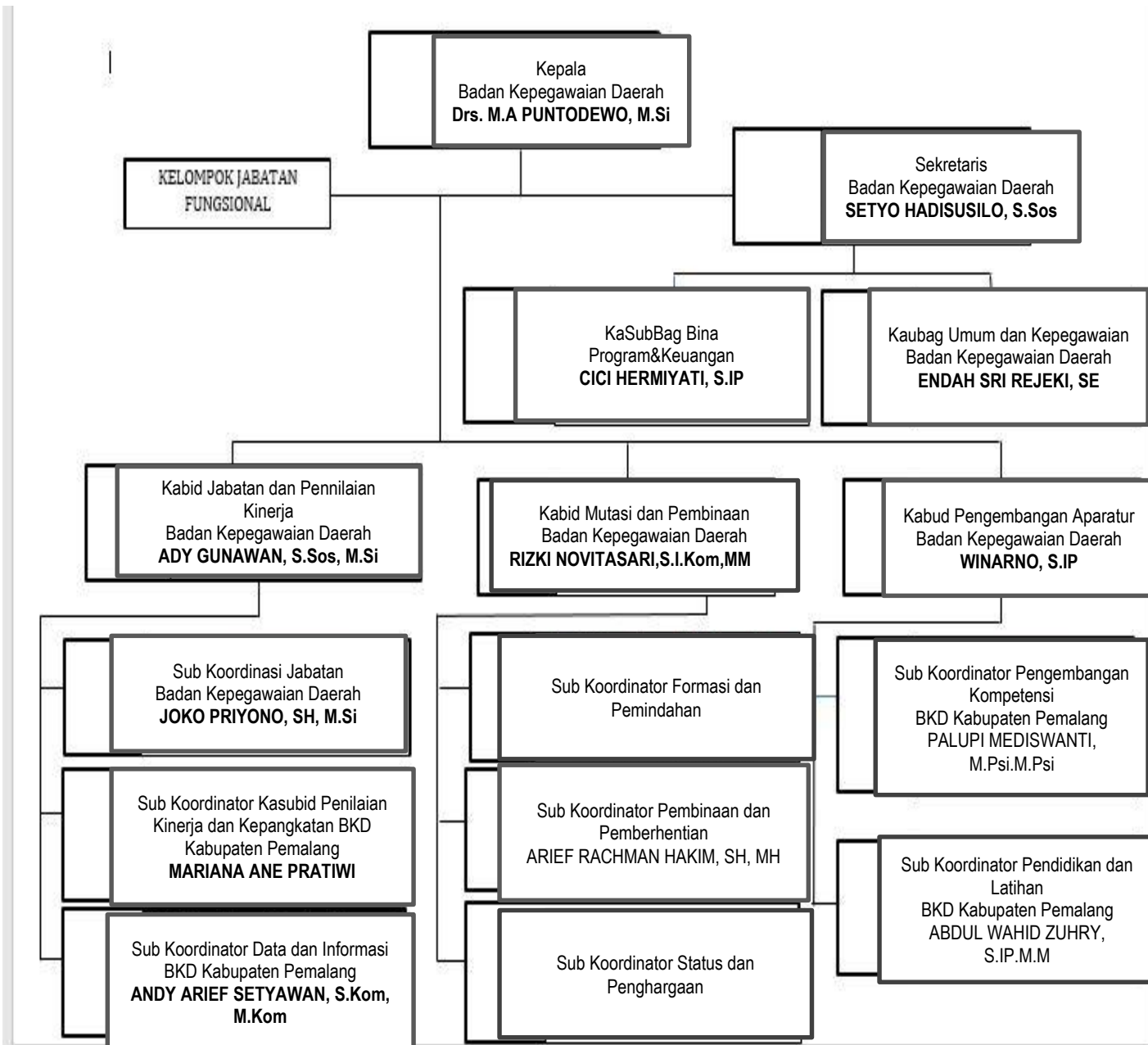
Berdasarkan Peraturan Bupati Pemalang Nomor 71 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang, mempunyai tugas yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Dalam penyelenggaraan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
- e. Pembinaan terhadap UPTB BKD;
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Gambar 1  
Susunan Organisasi

Peraturan Bupati Pemalang  
Nomor: 71 Tahun 2016

**SUSUNAN ORGANISASI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN PEMALANG**



## 1. Kepala:

Kepala Badan Kepegawaian Daerah mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a. Menetapkan Rencana Strategik (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dengan mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sebagai pedoman penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA);
- b. Merumuskan usulan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dengan mengacu pada Rencana Strategi (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja) penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
- c. Merumuskan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- d. Mengarahkan penyelenggaraan program dan kegiatan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan agar penyelenggaraannya sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditentukan;
- e. Menyelenggarakan kegiatan manajemen kepegawaian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam rangka profesionalisme pegawai ASN;
- f. Mengarahkan penyediaan dan pelayanan informasi publik yang berkaitan dengan penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam rangka pemutakhiran informasi publik;
- g. Merumuskan motivasi daerah urusan penunjang pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan hasil analisa dan atau pemanfaatan teknologi guna efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- h. Mengarahkan penyediaan dan pelayanan informasi publik yang berkaitan dengan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan pelayanan publik dalam rangka pemutakhiran informasi publik;
- i. Mengarahkan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan indikator Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi;
- j. Mengarahkan pengelolaan Administrasi Umum, Perencanaan Program dan Anggaran, Ketatausahaan, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) bidang

kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) agar penyelenggaraannya tepat sasaran dan tujuan yang telah ditentukan;

- k. Mengevaluasi pelaksanaan program dan kegiatan penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan rencana program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rangka perbaikan kinerja;
- l. Merumuskan laporan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan data dan analisa sebagai informasi dan pertanggungjawaban Bupati, dan
- m. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam rangka mendukung kinerja organisasi.

## 2. Sekretaris

Sekretaris BKD Kabupaten Pematang Jaya mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program dan kegiatan kesekretariatan sesuai dengan dokumen perencanaan sebagai bahan penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran;
- b. Mengoordinasikan usulan Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
- c. Menyusun rancangan kebijakan kesekretariatan sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- d. Menyelenggarakan program dan kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian serta Subbagian Bina Program dan Keuangan sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) agar penyelenggaraannya tepat sasaran dan tujuan yang telah ditentukan;
- e. Mengkoordinasikan penyediaan dan pelayanan informasi publik sesuai dengan undang-undang keterbukaan informasi publik dalam rangka pemutakhiran informasi publik;
- f. Menyelenggarakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan indikator Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam rangka pengendalian internal kegiatan;
- g. Menyusun konsep motivasi kesekretariatan berdasarkan identifikasi permasalahan dan analisa guna efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik;

- h. Mengkoordinasikan konsep inovasi dan pelaksanaan tugas bidang- bidang guna keterpaduan pelaksanaan tugas,
- i. Mengevaluasi pelaksanaan program dan kegiatan kesekretariatan sesuai dengan rencana program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rangka perbaikan kinerja;
- j. Mengoordinasikan penyusunan laporan urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan hasil laporan sebagai informasi dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, dan;
- k. Melaksanakan tugas kedinasan dalam yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam rangka mendukung kinerja organisasi

### **3. Kepala Bidang Jabatan dan Penilaian Kinerja**

Kepala Bidang Jabatan dan Penilaian Kinerja mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program dan kegiatan Bidang Jabatan, Penilaian Kinerja dan Informasi Kepegawaian sesuai dengan pedoman pelaksanaan dan kebutuhan organisasi sebagai bahan penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran;
- b. Menyusun konsep rancangan kebijakan Jabatan, Penilaian Kinerja dan Informasi Kepegawaian sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- c. Menyelenggarakan program dan kegiatan Bidang Jabatan, Penilaian Kinerja dan Informasi Kepegawaian sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) agar tepat sasaran dan tujuan;
- d. Menyusun rancangan promosi Bidang Jabatan, Penilaian Kinerja dan Informasi Kepegawaian berdasarkan identifikasi permasalahan dan analisa guna efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- e. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas dengan unit kerja terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan guna keterpaduan pelaksanaan tugas;
- f. Mengevaluasi pelaksanaan tugas Bidang Jabatan, Penilaian Kinerja dan Informasi Kepegawaian sesuai dengan rencana program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rangka perbaikan kinerja;
- g. Menyusun laporan pelaksanaan tugas Bidang Jabatan, Penilaian Kinerja dan Informasi Kepegawaian secara komprehensif dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, dan;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang dibenarkan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam mendukung kinerja organisasi;

### **4. Kepala Bidang Mutasi dan Pembinaan**

Kepala Bidang Mutasi dan Pembinaan mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program dan kegiatan Bidang Mutasi dan Pembinaan sesuai dengan pedoman pelaksanaan dan kebutuhan organisasi sebagai bahan penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran;
- b. Menyusun rancangan kebijakan Bidang Mutasi dan Pembinaan sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pedoman pelaksanaan tugas,
- c. Menyelenggarakan program dan kegiatan Bidang Mutasi dan Pembinaan yang meliputi penyusunan formasi ASN, pengadaan ASN, Pemindehan ASN, Pembinaan ASN, Penghargaan dan Pemberhentian ASN sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) agar tepat sasaran dan tujuan,
- d. Memfasilitasi lembaga profesi ASN sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk smergitas lembaga profesi ASN,
- e. Menyusun rancangan movasi Bidang Mutasi dan Pembinaan berdasarkan identifikasi permasalahan dan analisa guna efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan menmgkalkan kualitas pelayanan publik,
- f. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas dengan unit kerja terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan guna keterpaduan pelaksanaan tugas
- g. Mengevaluasi pelaksanaan tugas Bidang Mutasi dan Pembinaan sesuai dengan rencana program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rangka perbaikan kmerja,
- h. Menyusun laporan pelaksanaan tugas Bidang Mutasi dan Pembinaan secara komprehensif dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, dan;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang dibebankan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam mendukung kinerja organisasi;

##### **5. Kepala Bidang Pengembangan Aparatur**

Kepala Bidang Pengembangan Aparatur mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a. Merencanakan program dan kegiatan Bidang Pengembangan Aparatur sesuai dengan pedoman pelaksanaan dan kebutuhan organisasi sebagai bahan penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran,
- b. Menyusun rancangan kebijakan Bidang Pengembangan Aparatur sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai pedoman pelaksanaan tugas,
- c. Menyelenggarakan kegiatan penilaian dan pengembangan kompetensi aparatur sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang- undangan guna mengetahui kompetensi ASN sebagai bahan pengembangan dan peningkatan kompetensi ASN;
- d. Merumuskan analisa kebutuhan diklat sesuai dengan pedoman pelaksanaan penyusunan kebutuhan diklat agar pelaksanaan diklat tepat guna dan tepat sasaran;
- e. Menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan ASN berdasarkan hasil analisa kebutuhan diklat untuk pengembangan kompetensi ASN;

- f. Menyiapkan bahan motivasi bidang Pengembangan Aparatur berdasarkan identifikasi permasalahan dan analisa guna efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan kualitas pelayanan public;
- g. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bidang Pengembangan Aparatur sesuai dengan rencana program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam rangka perbaikan kinerja;
- h. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan bidang Pengembangan Aparatur secara komprehensif dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan tugas, dan;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam rangka mendukung kinerja organisasi.

### C. ISU PERMASALAHAN DAN ASPEK STRATEGIS

Eksistensi sebuah institusi bergantung sejauh mana institusi tersebut mampu menemukan dan merespon isu strategis dengan berbagai kebijakan dan tindakan yang tepat. Secara Umum isu strategis dapat bersumber dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Isu strategis yang dapat diidentifikasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Belum tersusunnya Standar Kompetensi Jabatan.
2. Evaluasi kinerja PNS belum berlandaskan pada Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Merit (mekanisme penilaian masih menggunakan DP3), yang memungkinkan capaian kinerja individu pegawai dapat mendorong peningkatan karirnya dan memungkinkan pemberian kompensasi dapat dilakukan secara adil berdasarkan prestasi pegawai sesuai dengan bobot jabatannya (Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja);
3. Belum terbangunnya Sistem Perencanaan dalam Rekrutmen PNS berdasarkan kebutuhan formasi jabatan dan standar kompetensinya, mengakibatkan distribusi dan alokasi pegawai belum merata;
4. Masih kurangnya kompetensi dan profesionalisme SDM aparatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan uraian isu-isu permasalahan yang ada selama ini, maka kemungkinan yang akan dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah di tahun-tahun mendatang :

1. Aspek Sumber Daya Manusia  
Kualitas dan kuantitas sebagian SDM masih perlu ditingkatkan guna mendukung tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.



2. Aspek Sarana dan Prasarana

Sistem manajemen informasi berbasis teknologi informasi belum terintegrasi sepenuhnya dan belum ada kesesuaian antara manajemen teknologi informasi dengan sistem yang sedang dan akan dikembangkan.

3. Aspek Ketatalaksanaan

Adanya kekosongan jabatan untuk pejabat struktural serta tidak kesesuaian antara kompetensi dengan jabatan yang diampu, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari menjadi terkendala atau kurang maksimal.

## BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

### A. PERENCANAAN STRATEGIS

Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang merupakan manifestasi komitmen Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Pematang yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Pematang (RPJMD) Tahun 2021-2026.

Rencana Strategis (Renstra) adalah dokumen perencanaan Perangkat Daerah periode lima tahun. Renstra memuat tujuan, sasaran dan strategi bagi penyelenggaraan program dan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang yang harus dilaksanakan secara terpadu, sinergis, harmonis dan berkesinambungan. Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Tahun 2021-2026 ditetapkan melalui Peraturan Bupati Nomor 38 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Pematang Tahun 2021-2026. Tahun 2022 merupakan tahun pertama dalam pelaksanaan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang.

#### I. Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Tujuan dan sasaran pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang mendukung misi ke-2 yaitu "Mewujudkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik, dan bersih" dan Misi ke-4 yaitu "Mewujudkan keterpaduan Pembangunan perdesaan dan perkotaan" dengan tujuan daerah Mewujudkan reformasi birokrasi yang efektif dan efisien serta tujuan pada perangkat daerah adalah Meningkatnya Birokrasi Kapabel dan indikator tujuan perangkat daerahnya adalah Indeks Profesional ASN (IPA), serta sasaran perangkat daerah yaitu meningkatnya Indeks Profesionalitas ASN dengan komponen indikator terdiri dari :

1. Persentase Kompetensi ASN
2. Persentase Kinerja ASN
3. Persentase Kualifikasi Pendidikan ASN
4. Persentase Disiplin ASN

#### II. Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang memiliki 2 (dua) program, 11 (sebelas) kegiatan dan 37 (tiga puluh tujuh) sub kegiatan dengan perincian sebagai berikut :

##### a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan perangkat Daerah
  - a. Penyediaan gaji dan tunjangan ASN
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
  - a. Sosialisasi peraturan perundang-undangan
4. Administrasi Umum Perangkat Daerah
  - a. Penyediaan Komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
  - b. Penyediaan bahan logistik kantor
  - c. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
  - d. Penyediaan Bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
  - e. Fasilitasi Kunjungan Tamu
  - f. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
  - a. Pengadaan Peralatan dan mesin lainnya
6. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  - a. Penyediaan jasa surat menyurat
  - b. penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik
  - c. Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor
7. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
  - a. Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan
  - b. Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan
  - c. Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan perizinan alat besar
  - d. Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya
  - e. Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya
- b. Program Kepegawaian Daerah**
  1. Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN
    - a. Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN
    - b. Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK
    - c. Evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN
    - d. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian
    - e. Pengelolaan data kepegawaian
    - f. Evaluasi data, informasi dan sistem kepegawaian

2. Mutasi dan Promosi ASN
  - a. Pengelolaan Mutasi ASN
  - b. Pengelolaan kenaikan pangkat ASN
  - c. Pengelolaan promosi ASN
  
3. Pengembangan kompetensi ASN
  - a. Peningkatan kapasitas kinerja ASN
  - b. Pengelolaan assesment center
  - c. Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN
  - d. Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat
  
4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
  - a. Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur
  - b. Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai
  - c. Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai
  - d. Pembinaan disiplin ASN
  - e. Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN
  - f. Pelayanan proses izin perceraian pegawai

### III. Strategi dan Arah Kebijakan

Tabel 1  
Strategi dan Arah Kebijakan

Tujuan	Sasaran	Indikator	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Birokrasi Kapabel	Meningkatnya profesionalitas ASN	Persentase Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatkan birokrasi yang kapabel melalui peningkatan profesionalisme ASN, pembangunan berbasis elektronik, dan kelembagaan yang berkualitas serta peningkatan perwujudan smart city.	Peningkatan birokrasi yang kapabel dalam kepegawaian difokuskan kepada peningkatan ASN (struktural dan fungsional), melakukan upaya perwujudan merit system.
	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Kompetensi ASN	Melaksanakan penataan sumber daya aparatur berdasar kebutuhan/kompetensi/ sistem karier mengarah pada profesionalisme	Pengembangan sumber daya aparatur yang profesional melalui penataan atas kebutuhan/kompetensi/ sistem karier

	Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase Kinerja ASN	Meningkatkan kualitas Kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah	1. Melaksanakan tertib administrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan umum, pemerintahan kecamatan dan kelurahan menuju tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) 2. Meningkatkan ketepatan maupun kualitas penyusunan pelaporan LPPD
	Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	Persentase Tingkat Pendidikan ASN	Melaksanakan pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur / ASN	Melaksanakan ujian dinas, UKPPI dan Pendidikan lanjutan ASN
	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Tingkat Pendidikan ASN	Meningkatkan produktifitas kerja, Mewujudkan tertib administrasi dan manajemen kepegawaian yang diarahkan secara maksimal	Membuat jadwal kerja dalam setiap melaksanakan kegiatan, menentukan progres/target, bertanggungjawab dalam pekerjaan.

## B. PERJANJIAN KINERJA

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Jaya menyusun Perjanjian Kinerja dan Perubahan Perjanjian Kinerja untuk mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Dengan indikator kinerja target Indeks Profesionalitas ASN sebesar Rp. 12.714.364.000.

Dengan jumlah anggaran murni Tahun 2022 dipergunakan untuk :

1. Program Penunjang Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sebesar Rp. 9.078.364.000
2. Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp. 3.636.000.000

Guna mendukung dan mengakomodir kegiatan yang belum dianggarkan pada anggaran murni, maka Tahun 2022 perlu menyusun anggaran perubahan. Sehingga Badan Kepegawaian Daerah melakukan perubahan Perjanjian Kinerja sesuai dengan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran .

Dengan jumlah anggaran setelah perubahan Tahun 2022 dipergunakan untuk :

1. Program Penunjang Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota sebesar Rp. 9.228.361.250
2. Program Kepegawaian Daerah sebesar Rp. 5.756.908.750

Untuk lebih jelas dan lengkap dapat dilihat dalam form Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dan Perubahan Perjanjian Kinerja Tahun 2022. Perjanjian Kinerja sudah dilakukan monitoring secara berkala dengan menggunakan Sistem Aplikasi Kinerja Instansi Pemerintah.

### C. INSTRUMEN PENDUKUNG PENGELOLAAN KINERJA

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Jaya dalam pelaksanaan percepatan realisasi kinerja telah melakukan inovasi dengan menggunakan beberapa Aplikasi Kepegawaian antara lain :

1. Aplikasi Aplikasi SIREPA ( Sistem Informasi Perencanaan Pegawai)  
Aplikasi ini digunakan untuk melihat informasi,bezaing dan kebutuhan tiap-tiap jabatan satu OPD.
2. Aplikasi SIDAK (Sistem Inf. Diklat & Analisa Kompetensi)  
Aplikasi ini digunakan untuk melihat analisis pendidikan, daftar sekolah, mengusulkan ijin belajar, ijin penggunaan gelar, tugas belajar.
3. Aplikasi SIPINTER ( Sistem Pelayanan Kepegawaian Terintegrasi)  
Aplikasi ini digunakan sebagai pelayanan di Badan Kepegawaian Daerah
4. Aplikasi SIMPEG ( Sistem Informasi Pegawai)  
Aplikasi ini di gunakan untuk rekap PNS sekabupaten Pematang Jaya, riwayat golongan,riwayat jabatan, riwayat kerja, hukdis, pendidikan dan keluarga.
5. Aplikasi SIMPEG ON LINE (Buku Kerja Pegawai Secara Online)  
Aplikasi ini digunakan :
  - Untuk melaporkan buku kerja pegawai
  - PNS diluar BKD dapat melihat data kepegawaian milik sendiri versi simpeg/versi BKN
  - Mengusulkan Fasilitas kepegawaian
  - Melihat rekap pegawai
6. Aplikasi E- FILLING ( Arsip Elektronik)  
Aplikasi ini digunakan untuk mengupload file kepegawaian yang telah discan agar tersimpan dalam bentuk elektronik file
7. Aplikasi SIMANJA (Sistem Informasi Manajemen Kinerja)  
Aplikasi ini digunakan untuk membuat penilaian kinerja setiap tahun (SKP)

#### D. RENCANA ANGGARAN TAHUN 2022

Pada Tahun Anggaran 2022 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang telah melaksanakan kegiatan dengan anggaran setelah perubahan sebesar Rp 14.985.270.000.

Adapun target belanja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang melalui APBD Tahun Anggaran 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 2  
Target Belanja APBD Perubahan Tahun 2022

No.	Sub Kegiatan	Target
1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	12.500.000
2.	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	7.401.749.000
3.	Sosialisasi peraturan perundang-undangan	147.216.000
4.	Penyediaan Komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	20.000.000
5.	Penyediaan bahan logistik kantor	234.274.582
6.	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	38.900.000
7.	Penyediaan Bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	19.650.000
8.	Fasilitasi Kunjungan Tamu	5.745.000
9.	penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	314.526.400
10.	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	237.802.000
11.	Penyediaan jasa surat menyurat	6.500.000
12.	penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik	224.000.000
13.	Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	150.068.000
14.	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	53.004.100
15.	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	25.211.900
16.	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan perizinan alat besar	31.437.500
17.	Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	218.830.000
18.	Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	81.946.768
19.	Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	150.000.000

20.	Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	686.448.750
21.	Evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN	67.200.000
22.	Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	66.000.000
23.	Pengelolaan data kepegawaian	123.000.000
24.	Evaluasi data, informasi dan sistem kepegawaian	97.365.000
25.	Pengelolaan Mutasi ASN	100.000.000
26.	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	135.595.000
27.	Pengelolaan promosi ASN	1.125.000.000
28.	Peningkatan kapasitas kinerja ASN	12.940.800
29.	Pengelolaan assesment center	96.600.000
30.	Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	251.710.400
31.	Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	2.436.248.800
32.	Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	88.000.000
33.	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	165.800.000
34.	Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai	35.000.000
35.	Pembinaan disiplin ASN	75.000.000
36.	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	32.000.000
37.	Pelayanan proses izin perceraian pegawai	13.000.000

Dalam perhitungan pengukuran indikator kinerja utama mengacu pada rumus yang sudah di tentukan pada Gambar 2 Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Sehingga dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah dalam menentukan realisasi sasaran sesuai data pengukuran Indeks Profesionalisme dari BKN. Dalam menentukan target anggaran per sasaran kegiatan Badan Kepegawaian Daerah mengacu pada Sub Kegiatan yang mendukung secara langsung pada perhitungan sasaran yang merupakan substansi dan tugas pokok dari BKD. Anggaran sub kegiatan yang mendukung secara langsung masing-masing kinerja yaitu :

Tabel 3  
Target Anggaran Per Sasaran Kegiatan

No	Sasaran	Nominal	Keterangan
1.	Meningkatnya Indeks Profesionalisme ASN		Pengukuran IP ASN berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 dan Permenpan Nomor 38 Tahun 2018 bahwa BKN mengukur Indeks Profesionalitas ASN dan



			melakukan monitoring dan evaluasi secara nasional.
2.	Meningkatnya Kompetensi ASN	2.532.848.800	Program Kepegawaian Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN 1. Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat 2. Pengelolaan assesment center
3.	Meningkatnya Kinerja ASN	100.940.800	Program Kepegawaian Kegiatan Penilaian dan evaluasi aparatur 1. Pelaksanaan penilaian dan Evaluasi kinerja aparatur 2. Peningkatan kapasitas kinerja ASN
4.	Meningkatnya tingkat pendidikan ASN	251.710.400	Program Kepegawaian Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN 1. Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
5.	Meningkatnya Disiplin ASN	32.000.000	Program Kepegawaian Kegiatan Penilaian dan evaluasi aparatur 1. Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN

### BAB III

## AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas merupakan salah satu pilar yang menopang pemerintahan menuju good governance sehingga mampu menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintah telah memenuhi tugasnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kerangka Pengukuran kinerja di Pemerintah Kabupaten Pematang Jaya dilakukan dengan mengacu ketentuan dalam 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 Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja. Adapun pengukuran kinerja tersebut dengan rumus sebagai berikut:

#### A. Metode Pengukuran Capaian Kinerja

Sampai saat ini belum ada surat resmi dari BKN tentang nilai IP ASN sehingga BKD Kabupaten Pematang Jaya memutuskan untuk melakukan penilaian mandiri IP ASN Tahun 2022, selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Pengukuran IPASN pada BKN

Penilaian IP ASN pada BKN masih bersifat global belum terinci dari masing masing komponen pendukung serta belum ada surat resmi tentang nilai IP ASN. Nilai yang tercatat pada Web BKN untuk Kabupaten Pematang Jaya sebesar 52,23.

Pengukuran IP ASN berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 dan Permenpan Nomor 38 Tahun 2018 bahwa BKN mengukur indeks profesionalitas ASN dan melakukan monitoring dan evaluasi secara nasional. Nilai dari Indeks Profesionalisme ASN adalah akumulasi dari kompetensi, kinerja, kualifikasi pendidikan dan disiplin ASN. Pengukuran IP ASN dijabarkan sebagai berikut :

Gambar 2  
Rumus Pengukuran Indeks Indeks Profesionalitas ASN

LAMPIRAN I  
PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
NOMOR 8 TAHUN 2019  
TENTANG  
PEDOMAN TATA CARA DAN PELAKSANAAN  
PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS  
APARATUR SIPIL NEGARA

RUMUS PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

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

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

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

$$IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabel 4

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	Formulasi Pengukuran
1.	Meningkatnya Birokrasi Kapabel	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Pengukuran IP ASN berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 dan Permenpan Nomor 38 Tahun 2018
		Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Kompetensi ASN	$\frac{\text{Rata-rata Kompetensi ASN}}{\sum \text{Seluruh ASN Kabupaten Pematang}} \times 100\%$
		Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase Kinerja ASN	$\frac{\sum \text{Seluruh Nilai SKP ASN}}{\sum \text{Seluruh ASN Kabupaten Pematang}} \times 100\%$
		Meningkatnya Kualitas Pendidikan ASN	Persentase Tingkat Pendidikan ASN	$\frac{\sum \text{Tingkat Pendidikan ASN}}{\sum \text{Seluruh ASN Kabupaten Pematang}} \times 100\%$
		Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Tingkat	$\frac{\sum \text{ASN yang tidak melakukan pelanggaran disiplin}}{\sum \text{Seluruh ASN Kabupaten Pematang}} \times 100\%$

			Kedisiplinan ASN	ΣSeluruh ASN Kabupaten Pemalang
--	--	--	------------------	---------------------------------

Formulasi Pengukuran Indikator Kinerja Utama

Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan makin rendahnya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100 \%$$

Adapun dalam penyusunan laporan ini, kriteria tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan disiplin berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalita Aparatur Sipil Negara seperti pada tabel berikut:

Tabel 5  
Bobot Pengukuran Dimensi Profesionalitas ASN

No.	Dimensi Pengukuran	Bobot
1.	Kompetensi	40 %
2.	Kinerja	30 %
3.	Kualifikasi	25 %
4.	Disiplin	5 %

Pedoman yang digunakan untuk menggambarkan skala nilai tingkat Profesionalitas ASN berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalita Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang tercantum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 6  
Kategori Tingkat Profesionalitas ASN

No.	Kategori Rentang Nilai Tingkat Profesionalitas ASN	Sebutan Tingkat Pofesiohnalitas ASN
1.	91-100	Sangat Tinggi
2.	81 – 90	Tinggi
3.	71 – 80	Sedang
4.	61 – 70	Rendah
5.	60 ke bawah	Sangat Rendah

## 2. Pengukuran Penilaian Mandiri IP ASN Pada BKD Kabupaten Pemalang

Pengukuran penilaian mandiri dilakukan didasarkan pada data dan dokumen pendukung pada database kepegawaian Kabupaten Pemalaang Tahun 2022. Hasil pengukuran mandiri Nilai IP ASN Kabupaten Pemalang yang dilakukan BKD Kabupaten Pemalang bisa dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel.7

Hasil Perkiraan Penilaian Mandiri Nilai IP ASN Kab. Pemalang Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Nilai IP ASN 2022 (Penghitungan Mandiri)	Rentang Nilai / Bobot	Keterangan
1.	Sasaran I : Meningkatnya profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	63,05		
2.	Sasaran ke II : Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Kompetensi ASN	19,98	40 %	
3.	Sasaran ke III : Meningkatnya Kinerja ASN	Prosentase Kinerja ASN	25	30%	
4.	Sasaran ke IV : Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	Prosentase Tingkat Pendidikan ASN	13,09	25%	
5.	Sasaran ke V : Meningkatnya Disiplin ASN	Prosentase Disiplin ASN	4,99	5 %	

## B. Persandingan Capaian Kinerja Organisasi

### a. Capaian Kinerja organisasi berdasarkan target yang telah ditetapkan pada RPJMD

#### 1. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang telah menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang yang tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 83 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Pemalang dan Indikator Kinerja Utama Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026. Selanjutnya, IKU tersebut menjadi kerangka acuan untuk menetapkan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2022. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan semua program dan kegiatan yang telah dilaksanakan dapat dihitung persentase capaian kinerjanya guna menilai sejauh mana sasaran-sasaran yang telah ditetapkan pada tahun 2022.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Pemalang Tahun 2022 sebagaimana dalam lampiran. Pada tabel berikut akan dijelaskan mulai dari sasaran ke-2 sampai 5 yang merupakan substansi dari tugas pokok dan fungsi BKD dan masing-masing indikator tersebut diuraikan dalam tabel sebagai berikut

:

Tabel 8.  
Capaian Kinerja Berdasarkan Perjanjian Kinerja  
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2022 (Penilaian Mandiri)				
			TARGET	Nilai IP ASN 2022	CAPAIAN (%)	TARGET AKHIR RPJMD (2022)	CAPAIAN S.D 2022 (%)
1.	Sasaran I : Meningkatnya profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	64,61	63,05	97,58	65,59	96,13
2.	Sasaran ke II : Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Kompetensi ASN	57,20	19,98	34,93	58,40	34,21
3.	Sasaran ke III : Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase Kinerja ASN	80,30	25	31,13	80,30	31,13

4.	Sasaran ke IV : Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	Persentase Tingkat Pendidikan ASN	50,60	13,09	25,87	52,60	24,89
5.	Sasaran ke V : Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Disiplin ASN	99,7	4,99	5,01	99,7	5,01

**b. Capaian Kinerja Organisasi Berdasarkan Bobot pengukuran Dimensi Profesionalitas ASN dengan Menggunakan Hasil Penilaian IP ASN Mandiri Tahun 2022**

Tabel.9

Hasil Capaian Pengukuran Masing-masing Dimensi Profesionalitas ASN Menggunakan Penilaian Mandiri Pada BKD Kabupaten Pemalang Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA					
			TARGET	Nilai IP ASN 2022	CAPAIAN (%)	TARGET AKHIR RPJMD (2022)	CAPAIAN S.D 2022 (%)
1.	Sasaran I : Meningkatnya profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	64,61	63,05	97,58	65,59	96,13
2.	Sasaran ke II : Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Kompetensi ASN	57,20	19,98	34,93	58,40	34,21
3.	Sasaran ke III : Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase Kinerja ASN	80,30	25	31,13	80,30	31,13
4.	Sasaran ke IV : Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	Persentase Tingkat Pendidikan ASN	50,60	13,09	25,87	52,60	24,89

5.	Sasaran ke V : Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Disiplin ASN	99,7	4,99	5,01	99,7	5,01
----	--	----------------------------	------	------	------	------	------

Tabel.9  
Hasil Pengukuran Capaian Menggunakan Penilaian Mandiri  
Berdasarkan Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019  
Pada BKD Kabupaten Pemalang Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	Pengukuran Nilai		
			Rentang Nilai/Bobot (Persen)	Capaian Kinerja (Persen)	Keterangan
1.	Sasaran I : Meningkatnya profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	91 - 100	97,58	Sangat Tinggi
2.	Sasaran ke II : Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Kompetensi ASN	40	34,93	Target tidak tercapai
3.	Sasaran ke III : Meningkatnya Kinerja ASN	Persentase Kinerja ASN	30	31,13	Target tercapai
4.	Sasaran ke IV : Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	Persentase Tingkat Pendidikan ASN	25	25,87	Target tercapai
5.	Sasaran ke V : Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Disiplin ASN	5	5,01	Target tercapai

Masing-masing sasaran strategis dapat dijelaskan realisasi kerjanya sebagai berikut :

1. Sasaran I : Meningkatkan Profesionalitas ASN

Indikator kinerja Sasaran I adalah Indeks Profesionalitas ASN. Indeks Profesionalitas ASN ini terdiri dari beberapa komponen yang dijadikan sasaran Strategis dari mulai sasaran II sampai V yaitu Kompetensi ASN, Kinerja ASN, Kualifikasi Pendidikan ASN dan Disiplin ASN. Sasaran II sampai dengan V merupakan komponen dari sasaran I.

Capaian sasaran ke-1 memiliki nilai sebesar 63,05 dari target sasaran 64,61 dengan capaian realisasi 97,58%. Sesuai pedoman Peraturan Kepala BKN RI Nomor 8 Tahun 2019 dengan menggunakan skala nilai Tingkat Profesionalitas ASN, capaian yang dicapai untuk sasaran I berada pada kategori rentang nilai



tingkat profesionalitas 91 – 100 dengan demikian sebutan tingkat profesionalitas ASN Sangat Tinggi.

2. Sasaran II : Meningkatnya Kompetensi ASN

Sasaran ke II dengan indikator persentase kompetensi ASN memiliki nilai sebesar 19,98 dari target sasaran 57,20 dan capaian realisasi 34,93%. Sesuai pedoman Peraturan Kepala BKN RI Nomor 8 Tahun 2019 pengukuran dimensi dengan menggunakan bobot pengukuran dimensi profesionalitas ASN. Pada dimensi kompetensi memiliki bobot 40% sedangkan capaian kinerjanya 34,93%, sehingga pada sasaran ke II ini tidak mencapai target.

3. Sasaran III : Meningkatnya kinerja ASN

Sasaran ke III dengan indikator persentase kinerja ASN memiliki nilai sebesar 25 dari target sasaran 80,30 dan capaian realisasi 31,13%. Sesuai pedoman Peraturan Kepala BKN RI Nomor 8 Tahun 2019. Sesuai pedoman Peraturan Kepala BKN RI Nomor 8 Tahun 2019 pengukuran dimensi dengan menggunakan bobot pengukuran dimensi profesionalitas ASN, pada dimensi kinerja ASN memiliki bobot 30% dan capaian kinerjanya sebesar 31,13% sehingga pada sasaran ke III ini target tercapai.

4. Sasaran IV : Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN

Sasaran ke IV dengan indikator persentase tingkat pendidikan ASN memiliki nilai sebesar 13,09 dari target sasaran 50,60 dan capaian realisasi 25,87%. Sesuai pedoman Peraturan Kepala BKN RI Nomor 8 Tahun 2019. Sesuai pedoman Peraturan Kepala BKN RI Nomor 8 Tahun 2019 pengukuran dimensi dengan menggunakan bobot pengukuran dimensi profesionalitas ASN, pada dimensi kualifikasi pendidikan ASN memiliki bobot 25% dan capaian kinerjanya sebesar 25,87% sehingga pada sasaran ke IV ini target tercapai.

5. Sasaran V : Meningkatnya Disiplin ASN

Sasaran ke V dengan indikator persentase disiplin ASN memiliki nilai sebesar 4,99 dari target sasaran 99,7 dan capaian realisasi 5,01%. Sesuai pedoman Peraturan Kepala BKN RI Nomor 8 Tahun 2019 pengukuran dimensi dengan menggunakan bobot pengukuran dimensi profesionalitas ASN, pada dimensi disiplin ASN memiliki bobot 5% dan capaian kinerjanya sebesar 5,01% sehingga pada sasaran ke V ini target tercapai.

Pada Tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah dalam upaya meningkatkan sasaran kinerja pemerintahan melaksanakan berbagai kegiatan antara lain :

1. Sasaran ke II ( Meningkatnya Kompetensi ASN )

Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan kompetensi ASN pada Tahun 2022 telah melaksanakan kegiatan pengiriman diklat antara lain, Diklat Fungsional, Diklat Teknis dan Latsar.

2. Sasaran ke III ( Meningkatkan Kinerja ASN )

Badan kepegawaian Daerah dalam memeningkatkan kinerja ASN telah melaksanakan kegiatan antara lain : Melaksanakan pengawasan dan pengendalian kinerja ASN secara berkala; Melaksanakan fasilitasi dalam penyusunan sasaran kerja pegawai, dan evaluasinya; mengembalikan fungsi atasan langsung sebagai verifikator pertama dan utama untuk memberikan penilaian kinerja lebih obyektif.

3. Sasaran ke IV ( Meningkatkan Tingkat Kualifikasi ASN )

Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan Tingkat Kualifikasi ASN telah melaksanakan kegiatan kualifikasi pendidikan salah satunya beasiswa untuk dokter spesialis.

4. Sasaran ke V ( Meningkatkan Disiplin ASN )

Badan Kepegawaian Daerah dalam meningkatkan disiplin ASN melaksanakan kegiatan Sosialisasi regulasi, coaching klinik tata cara penjatuhan hukuman disiplin dari pemanggilan, pemeriksaan, pelaporan dan penjatuhan hukuman disiplin.

**c. Perbandingan antara realiasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir dan RPJMD.**

Untuk sasaran strategi dan indikator kinerja di Tahun 2019 dan Tahun 2020 masih menggunakan indikator kinerja yang lama, tetapi untuk sasaran strategi dan indikator kinerja Tahun 2021 dan 2022 menggunakan yang baru sesuai dengan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Pemalang No. 83 Tahun 2021.

Pada Sasaran ke-1 yaitu Meningkatnya Indeks Profesionalisme ASN dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pada sasaran ke-1 Meningkatnya Indeks Profesionalisme ASN dengan indikator Indeks Profesionalisme ASN. Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 dan Permenpan Nomor 38 Tahun 2018 bahwa BKN mengukur indeks profesionalitas ASN dan melakukan monitoring dan evaluasi secara nasional. Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta Tahun 2022 belum di rilis secara resmi sehingga menggunakan nilai IP ASN hasil penilaian mandiri BKD Kabupaten Pemalang Tahun 2022. Capaian kinerja pada sasaran ke-1 jika dibandingkan pada tahun 2021 dengan nilai 51,63 pada tahun 2022 berdasarkan penilaian mandiri memiliki nilai lebih tinggi yaitu sebesar 63,05, sehingga pada tahun 2022 memiliki capaian nilai sebesar 97,58% dari target kinerja 64,61 Capaian sasaran ke-1 sangat tinggi karena masuk dalam kategori rentang nilai tingkat profesionalitas 91 – 100, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10.

Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran ke-1  
pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang

Indikator Kinerja	Realisasi Tahun Lalu			Realisasi 2021	Tahun 2022				RPJMD	
	2018	2019	2020		Target	Realisasi	Capaian (%)	Rentang Nilai/ Bobot (%)	Target Akhir	Kinerja s.d. 2022 (%)
Meningkatnya Indeks Profesionalisme ASN	NA	NA	NA	51,63	64,61	63,05	97,58	91 - 100	65,59	96,12

Pada sasaran ke – 2 yaitu Meningkatkan Kompetensi ASN dapat di jelaskan sebagai berikut:

Dalam mencapai sasaran ke-2 Meningkatkan Kompetensi ASN dengan indikator Persentase Kompetensi ASN. Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 dan Permenpan Nomor 38 Tahun 2018 bahwa BKN mengukur indeks profesionalitas ASN dan melakukan monitoring dan evaluasi secara nasional. Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta Tahun 2022 belum di rilis secara resmi sehingga menggunakan nilai IP ASN hasil penilaian mandiri BKD Kabupaten Pemalang Tahun 2022. Capaian kinerja tergolong rendah yaitu sebesar 19,98% dari target kinerja sebesar 57,20% sehingga capaian realisasi 34,93% dan capaian tersebut belum mencapai bobot pengukuran yaitu sebesar 40% sehingga pada sasaran ke II ini target tidak tercapai. Hal ini disebabkan karena Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Pemalang hanya sebagai fasilitator Diklat bukan sebagai penyelenggara serta sebagian besar pengelola kepegawaian instansi kabupaten Pemalang tidak mengupload sertifikat / surat tugas / sejenisnya ke system sebagai bukti mengikuti pendidikan pelatihan seperti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya yang digunakan sebagai dasar perhitungan kompetensi ASN. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11.  
Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran ke-2  
pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang

Indikator Kinerja	Realisasi Tahun Lalu				Tahun 2022				RPJMD	
	2018	2019	2020	2021	Target	Realisasi	Capaian (%)	Rentang Nilai/ Bobot (%)	Target Akhir	Kinerja s.d. 2022(%)
Persentase Kompetensi ASN	NA	NA	NA	12,88	57,20	19,98	34,93	40	58,40	34,21

Pada sasaran ke-3 yaitu Meningkatkan Kinerja ASN dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dalam mencapai sasaran ke-3 Meningkatnya Kinerja ASN dengan indikator Persentase Kinerja ASN. Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 dan Permenpan Nomor 38 Tahun 2018 bahwa BKN mengukur indeks profesionalitas ASN dan melakukan monitoring dan evaluasi secara nasional. Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta Tahun 2022 belum di rilis secara resmi sehingga menggunakan nilai IP ASN hasil penilaian mandiri BKD Kabupaten Pemalang Tahun 2022. Hasil penilaian mandiri IPASN pada sasaran meningkatnya kinerja ASN 25,00 sedangkan targetnya sebesar 80,30 sehingga capaian realisasi kinerja 31,13%, capaian tersebut telah mencapai bobot pengukuran dari bobot yang ditentukan yaitu sebesar 30% sehingga pada sasaran ke III ini target tercapai. Dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 12.  
Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran ke-3  
pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang

Indikator Kinerja	Realisasi Tahun Lalu				Tahun 2022				RPJMD	
	2018	2019	2020	2021	Target	Realisasi	Capaian (%)	Rentang Nilai/ Bobot (%)	Target Akhir (%)	Kinerja s.d. 2022 (%)
Persentase Kinerja ASN	NA	NA	NA	21,67	80,30	31,25	31,13	30	80,30	31,13

Pada sasaran ke-4 yaitu Meningkatkan Kualifikasi Pendidikan ASN dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dalam mencapai sasaran ke-4 Meningkatnya Kualitas Pendidikan ASN dengan indikator Persentase Tingkat Pendidikan ASN. Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 dan Permenpan Nomor 38 Tahun 2018 bahwa BKN mengukur indeks profesionalitas ASN dan melakukan monitoring dan evaluasi secara nasional. Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta Tahun 2022 belum di rilis secara resmi sehingga menggunakan nilai IP ASN hasil penilaian mandiri BKD Kabupaten Pemalang Tahun 2022. Capaian pada sasaran ke-4 memiliki nilai sebesar 13,09% dari target 50,60% dengan capaian 25,87%. Capaian kinerja pada sasaran telah mencapai target karena mencapai telah mencapai bobot yang ditentukan yaitu 25%. sehingga pada sasaran ke III ini target tercapai dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13.  
Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran ke-4  
pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang

Indikator Kinerja	Realisasi Tahun Lalu	Tahun 2022	RPJMD
-------------------	----------------------	------------	-------

	2018	2019	2020	2021	Target	Realisasi	Capaian (%)	Rentang Nilai/ Bobot (%)	Target Akhir	Kinerja s.d. 2022 (%)
Persentase Tingkat Pendidikan ASN	NA	NA	NA	12,08	50,60	13,09	25,87	25	52,60	24,89

Pada sasaran ke-5 yaitu Meningkatkan Disiplin ASN dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dalam mencapai sasaran ke-5 Meningkatnya Disiplin ASN dengan indikator Persentase Disiplin ASN. Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 dan Permenpan Nomor 38 Tahun 2018 bahwa BKN mengukur indeks profesionalitas ASN dan melakukan monitoring dan evaluasi secara nasional. Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta Tahun 2022 belum di rilis secara resmi sehingga menggunakan nilai IP ASN hasil penilaian mandiri BKD Kabupaten Pemalang Tahun 2022. Capaian kinerja pada sasaran ke-5 memiliki nilai sebesar 4,99% dan target 99,7 sehingga capaian kerjanya sebesar 5,01 dan pada saran ke-5 ini target tercapai karena telah mencapai bobot yang ditentukan yaitu sebesar 5%. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 14.  
Realisasi dan Capaian Kinerja Sasaran ke-5  
pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang

Indikator Kinerja	Realisasi Tahun Lalu				Tahun 2022			Rentang Nilai/ Bobot (%)	RPJMD	
	2018	2019	2020	2021	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)		Target Akhir (%)	Kinerja s.d. 2021 (%)
Persentase Disiplin ASN	NA	NA			99,7	4,99	5,01	5	99,7	5,01

Faktor penghambat untuk sasaran ke-2 yaitu Meningkatnya kompetensi ASN dengan Indikator Persentase kompetensi ASN disebabkan karena Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Pemalang hanya sebagai fasilitator Diklat bukan sebagai penyelenggara serta sebagian besar pengelola kepegawaian instansi kabupaten Pemalang tidak mengupload sertifikat/surat tugas/sejenisnya ke system sebagai bukti mengikuti pendidikan pelatihan seperti seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya yang digunakan sebagai dasar perhitungan kompetensi ASN. Sedangkan pada sasaran lainnya telah mencapai target.

➤ **Permasalahan :**

1. Masih rendahnya kesadaran pengelola kepegawaian instansi untuk mengupload sertifikat/surat tugas/sejenisnya di Aplikasi SAPK yang digunakan sebagai dasar penilaian pada kompetensi ASN.
2. Masih rendahnya kesadaran pengelola kepegawaian instansi untuk mengupload SKP di Aplikasi SAPK yang terintegrasi yang digunakan sebagai dasar penilaian pada Kinerja ASN.
3. Pembinaan dan pengembangan karir jabatan PNS belum didasarkan pada Standar Kompetensi Jabatan yang dipersyaratkan dan Pola karir PNS yang jelas.
4. Belum optimalnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan kompetensi bagi ASN Kabupaten Pematang Jaya.
5. Kekurangcakapan atasan langsung dalam melakukan pembinaan terhadap bawahan.

➤ **Solusi :**

1. Meningkatkan kinerja individu sehingga hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS sesuai dengan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.
2. Peningkatan kapasitas kompetensi ASN melalui Bintek, Workshop atau Diklat.
3. Penegakan aturan disiplin bagi pengelola kepegawaian instansi agar dapat mengupload seluruh sertifikat/surat tugas/sejenisnya dan SKP di dalam aplikasi SAPK.
4. Sikap dan tindakan yang dilakukan oleh ASN harus dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **C. Akuntabilitas Anggaran**

### **1. Realisasi Anggaran**

Dalam upaya untuk mengukur penilaian kinerja capaian keuangan selanjutnya dilakukan pengukuran kinerja keuangan terhadap Belanja Langsung. Mendasari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, pengukuran kinerja keuangan per sasaran dihitung dengan membandingkan pagu dan realisasinya. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dianalisis tingkat efisiensi anggaran dari masing-masing capaian sasaran. Berikut ini adalah rekapitulasi capaian kinerja keuangan per sasaran:

Tabel 15.  
Target dan Realisasi Anggaran Per Sub Kegiatan  
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang Siantar Tahun 2022

No	Sub Kegiatan	Anggaran	Penyerapan	Capaian (%)
1.	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	12.500.000	12.109.700	96,88
2.	Penyediaan gaji dan tunjangan ASN	7.401.749.000	6.864.348.682	92,74
3.	Sosialisasi peraturan perundang-undangan	147.216.000	140.838.891	95,67
4.	Penyediaan Komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	20.000.000	19.990.000	99,95
5.	Penyediaan bahan logistik kantor	239.274.582	165.736.592	69,27
6.	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan	38.900.000	38.899.000	100,00
7.	Penyediaan Bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	19.650.000	15.750.000	80,15
8.	Fasilitasi Kunjungan Tamu	5.745.000	5.721.000	99,58
9.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	314.526.400	313.251.400	99,59
10.	Pengadaan Peralatan dan mesin lainnya	237.802.000	235.857.000	99,18
11.	Penyediaan jasa surat menyurat	6.500.000	4.311.000	66,32
12.	penyediaan Jasa Komunikasi, sumber daya air dan listrik	224.000.000	162.033.822	72,34
13.	Penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor	150.068.000	134.827.200	89,84
14.	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	53.004.100	52.470.046	98,99
15.	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan	25.211.900	23.782.200	94,33
16.	Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan dan perizinan alat besar	31.437.500	30.562.000	97,22
17.	Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	218.830.000	201.639.500	92,14
18.	Pemeliharaan/Rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya	81.946.768	81.419.000	99,36
19.	Penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah	150.000.000	113.801.935	75,87

	jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN			
20.	Koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK	686.448.750	423.150.494	61,64
21.	Evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN	67.200.000	62.776.100	93,42
22.	Pengelolaan sistem informasi kepegawaian	66.000.000	56.792.000	86,05
23.	Pengelolaan data kepegawaian	123.000.000	116.259.028	94,52
24.	Evaluasi data, informasi dan sistem kepegawaian	97.365.000	91.041.897	93,51
25.	Pengelolaan Mutasi ASN	100.000.000	88.004.500	88,00
26.	Pengelolaan kenaikan pangkat ASN	135.595.000	133.559.800	98,50
27.	Pengelolaan promosi ASN	1.125.000.000	221.297.500	19,67
28.	Peningkatan kapasitas kinerja ASN	12.940.800	12.780.000	98,76
29.	Pengelolaan assesment center	96.600.000	84.049.500	87,01
30.	Pengelolaan pendidikan lanjutan ASN	251.710.400	247.816.000	98,45
31.	Koordinasi dan kerjasama pelaksanaan diklat	2.436.248.800	2.357.855.000	96,78
32.	Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	88.000.000	85.360.500	97,00
33.	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	165.800.000	136.996.404	82,63
34.	Pengelolaan tanda jasa bagi pegawai	35.000.000	24.082.000	68,81
35.	Pembinaan disiplin ASN	75.000.000	71.266.000	95,02
36.	Pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin ASN	32.000.000	26.210.706	81,91
37.	Pelayanan proses izin perceraian pegawai	13.000.000	11.231.815	86,40
<b>Jumlah</b>		Rp 14.985.270.000	Rp 12.867.878.212	85,87



Tabel 16.  
Target dan Realisasi Anggaran Per Sasaran Strategis  
Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Anggaran	Penyerapan	Capaian (%)
1	Indeks Profesionalitas ASN	2.917.500.000	2.814.071.706	96,45
2	Meningkatnya Kompetensi ASN	2.532.848.800	2.441.904.500	96,41
3	Meningkatnya Kinerja ASN	100.940.800	98.140.500	97,23
4	Meningkatnya Tingkat Pendidikan ASN	251.710.400	247.816.000	98,45
5	Meningkatnya Disiplin ASN	32.000.000	26.210.706	81,91

## 2. Analisis Efisiensi Sumber Daya

### a. Analisis Efisiensi Sumber Daya berdasarkan Penhitungan Mandiri dengan Menggunakan Rentang Nilai/Bobot

Efisiensi sumberdaya diasumsikan dapat tercapai apabila capaian kinerja telah terpenuhi 100% dan memiliki efisiensi anggaran. Adapun tingkat efisiensi penggunaan sumberdaya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 17.  
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Terhadap Capaian Sasaran Strategis  
Berdasarkan Penghitungan Mandiri dengan Menggunakan Rentang Nilai/Bobot

No.	Sasaran Strategis	Jumlah Indikator	Capaian Kinerja Sasaran (%)	Penyerapan Anggaran	Capaian (%)	Efisiensi (%)
1.	Sasaran I Meningkatnya Profesionalitas ASN	1	63,05	2.814.071.706	96,45	-33,4
2.	Sasaran ke 2 Meningkatnya Kompetensi ASN	1	49,95	2.441.904.500	96,41	-46,46
3.	Sasaran ke 3 Meningkatnya Kinerja ASN	1	83,33	98.140.500	97,23	-43,84
4.	Sasaran ke 4 Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	1	52,36	247.816.000	98,45	-13,9
5.	Sasaran ke 5 Meningkatnya disiplin ASN	1	99,8	26.210.706	81,91	17,89

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dapat diasumsikan bahwa untuk tahun 2022, blm terdapat sasaran yang telah mencapai efisiensi

sumberdaya dikarenakan tidak ada capaian yang 100%. Namun demikian pada sasaran ke-5 Meningkatnya Disiplin ASN dengan indikator persentase tingkat Pendidikan ASN yang telah mencapai kinerja sebesar 99,8% termasuk kategori sudah mencapai efisiensi anggaran dikarenakan persentase capaian kinerja sasaran lebih besar dibanding dengan persentase anggaran yang digunakan. Pada sasaran ke-5 terdapat efisiensi anggaran dikarenakan adanya kegiatan Sosialisasi regulasi, coaching klinik tata cara penjatuhan hukuman disiplin dari pemanggilan, pemeriksaan, pelaporan dan penjatuhan hukuman disiplin sehingga tidak ditemukan data/informasi terkait sehingga tidak ada data/informasi mengenai hukuman disiplin.

**b. Analisis Efisiensi Sumber Daya berdasarkan Target pada Perjanjian Kinerja BKD Kabupaten Pemalang Tahun 2022**

Efisiensi sumberdaya diasumsikan dapat tercapai apabila capaian kinerja telah terpenuhi 100% dan memiliki efisiensi anggaran. Adapun tingkat efisiensi penggunaan sumberdaya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 18.

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Terhadap Capaian Sasaran Strategis Berdasarkan Perjanjian Kinerja BKD Kabupaten Pemalang Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Jumlah Indikator	Capaian Kinerja Sasaran (%)	Penyerapan Anggaran	Capaian (%)	Efisiensi (%)
1	Sasaran I Meningkatnya Profesionalitas ASN	1	97,58	2.814.071.706	96,45	1,13
2.	Sasaran ke 2 Meningkatnya Kompetensi ASN	1	34,93	2.441.904.500	96,41	-61,48
3.	Sasaran ke 3 Meningkatnya Kinerja ASN	1	31,13	98.140.500	97,23	-66,1
4.	Sasaran ke 4 Meningkatnya Kualifikasi Pendidikan ASN	1	25,87	247.816.000	98,45	-72,58
5.	Sasaran ke 5 Meningkatnya disiplin ASN	1	5,01	26.210.706	81,91	-76,9

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dapat diasumsikan bahwa untuk tahun 2022 dengan berdasarkan target pada perjanjian kinerja BKD Kabupaten pemalang, blm terdapat sasaran yang telah mencapai efisiensi sumberdaya dikarenakan tidak ada capaian yang 100%. Namun demikian pada sasaran ke-1 Meningkatnya profesionalitas ASN dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN yang telah memiliki capaian kinerja sebesar 97,58% dan

capaian anggaran 96,45% termasuk kategori sudah mencapai efisiensi anggaran dikarenakan persentase capaian kinerja sasaran lebih besar dibanding dengan persentase anggaran yang digunakan. Efisiensi sumberdaya tidak tercapai dikarenakan target yang dipasang terlalu tinggi belum memperhatikan cara penghitungan komponen IP ASN.

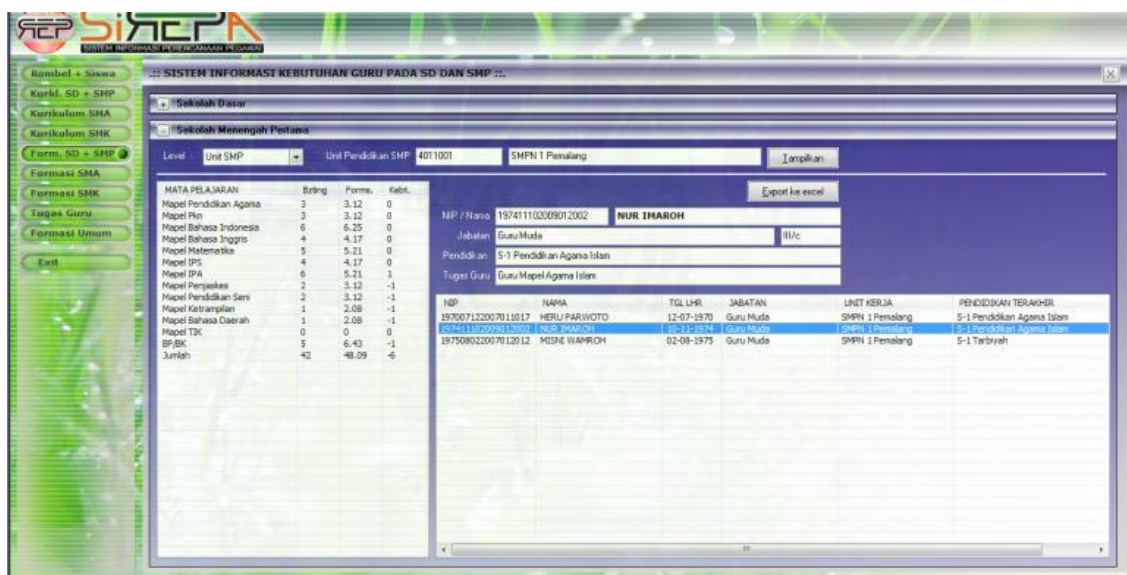
**D. INOVASI**

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang telah mempunyai beberapa aplikasi dalam layanan kepegawaian diantaranya :

1. Aplikasi SIREPA ( Sistem Informasi Perencanaan Pegawai)

Aplikasi ini digunakan untuk melihat informasi,bezeting dan kebutuhan tiap-tiap jabatan satu OPD.

Gambar 3  
**SIREPA**  
**(Sistem Informasi Perencanaan Pegawai)**



2. Aplikasi SIDAK (Sistem Inf. Diklat & Analisa Kompetensi)  
Aplikasi ini digunakan untuk melihat analisis pendidikan, daftar sekolah, mengusulkan ijin belajar, ijin penggunaan gelar, tugas belajar.

Gambar 4

**SIDAK**  
**(Sistem Inf. Diklat & Analisa Kompetensi)**



3. Aplikasi SIPINTER (SI Pelayanan Kepegawaian Terintegrasi)  
Aplikasi ini digunakan sebagai layanan di BKD

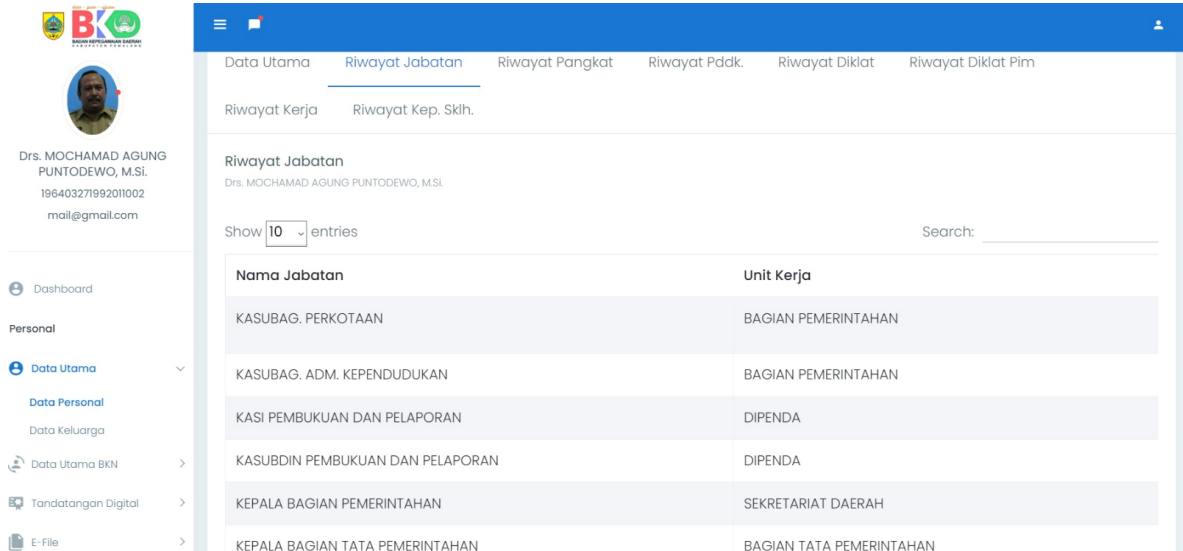
Gambar 5

**SIPINTER**  
**(Sistem Pelayanan Kepegawaian Terintegrasi)**



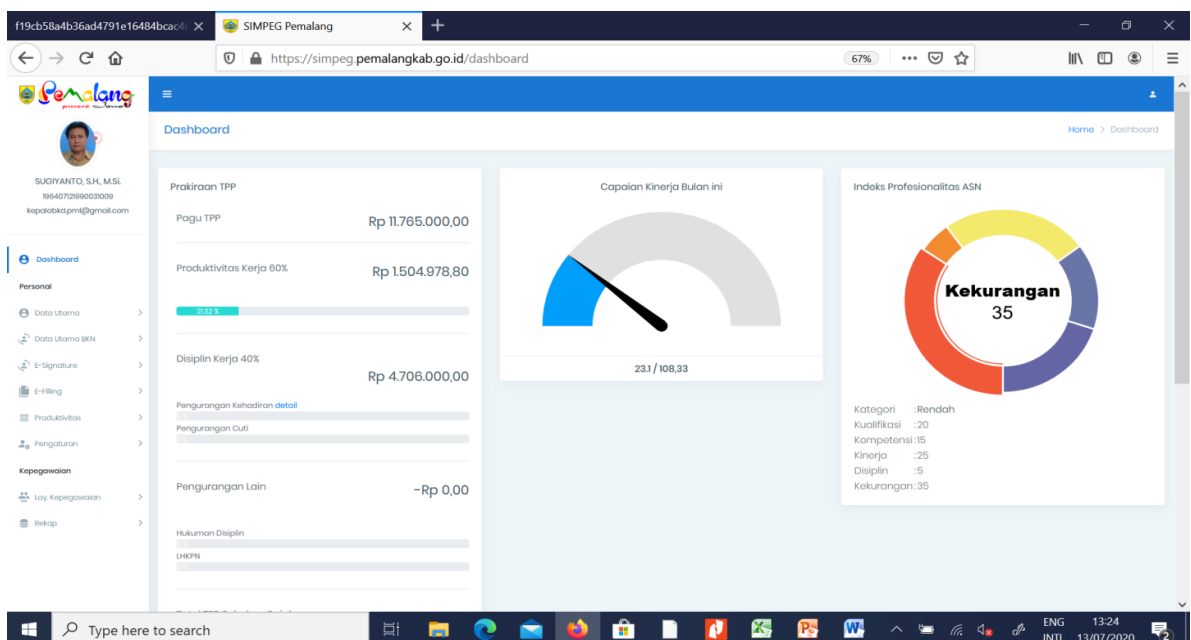
4. Aplikasi SIMPEG ( Sistem Informasi Pegawai)  
Aplikasi ini di gunakan untuk rekap PNS sekabupaten Pematang, riwayat golongan,riwayat jabatan, riwayat kerja, hukdis, pendidikan dan keluarga.

Gambar 6  
**SIMPEG**  
**(Sistem Informasi Manajemen Pegawai)**



5. Aplikasi SIMPEG ON LINE (Buku Kerja Pegawai Secara Online)  
Aplikasi ini digunakan :
  5. Untuk melaporkan buku kerja pegawai
  6. PNS diluar BKD dapat melihat data kepegawaian milik sendiri versi simpeg/versi BKN
  7. Mengusulkan Fasilitas kepegawaian
  8. Melihat rekap pegawai

Gambar 7  
**SIMPEG ON LINE**  
**(Buku Kerja Pegawai Secara Online)**



- 6. Aplikasi E- FILLING ( Arsip Elektronik)  
Aplikasi ini digunakan untuk mengupload file kepegawaian yang telah discan agar tersimpan dalam bentuk elektronik file

Gambar 8  
**E-FILING  
(Arsip Elektronik)**



- 7. Aplikasi SIMANJA (Sistem Informasi Manajemen Kinerja)  
Aplikasi ini digunakan untuk membuat penilaian kinerja setiap tahun (SKP)

Gambar 9  
**SIMANJA  
(Sistem Informasi Manajemen Kinerja)**



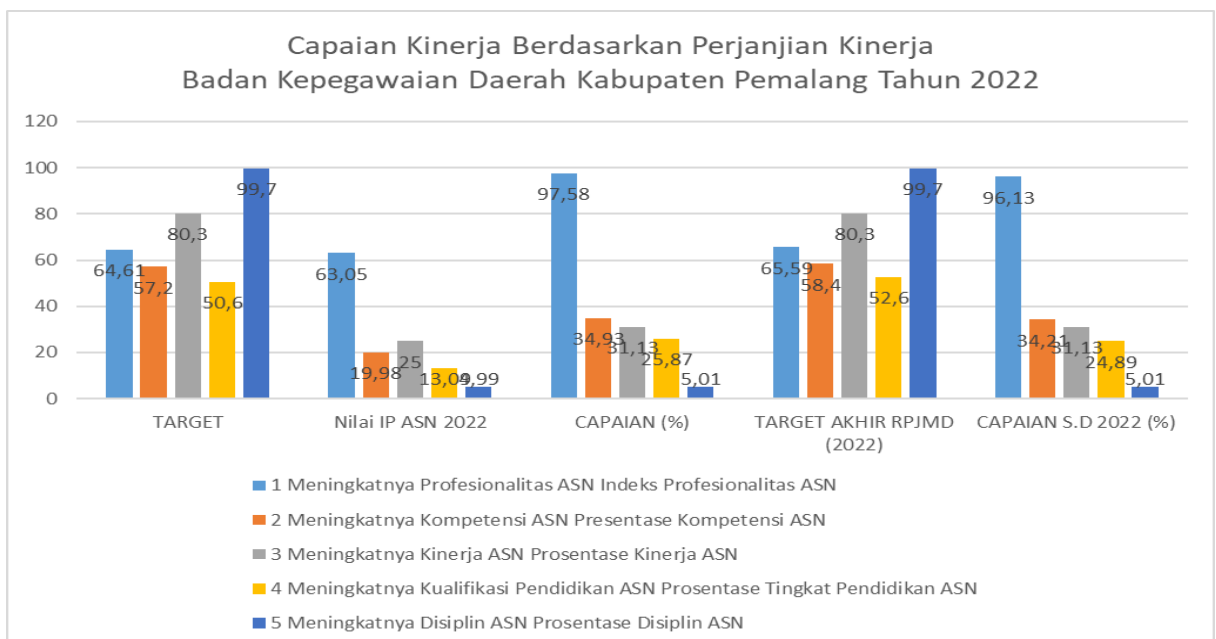
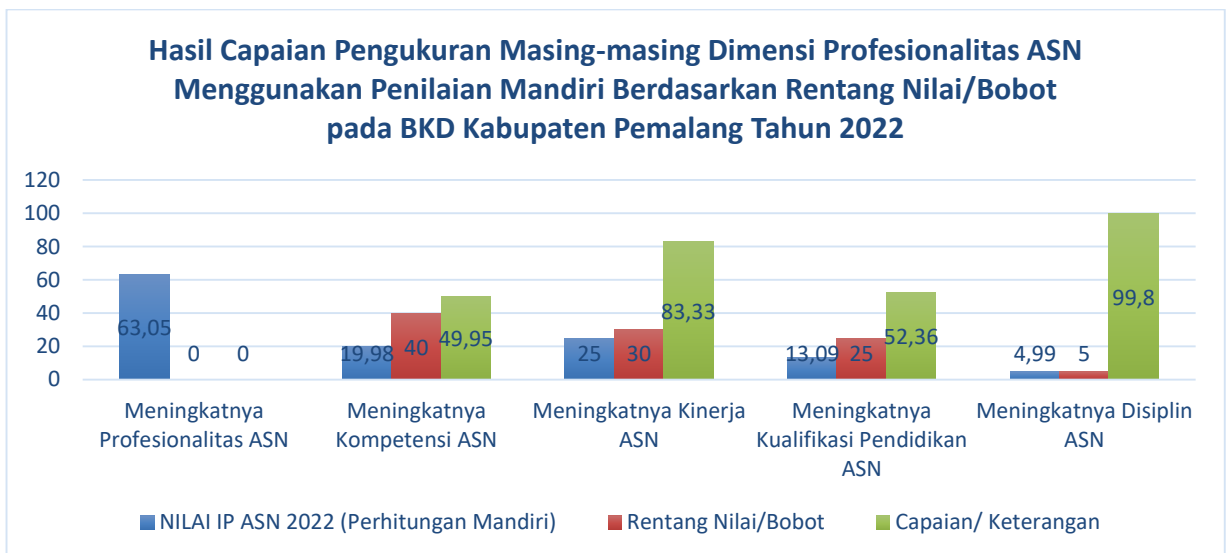
## BAB IV PENUTUP

### A. KESIMPULAN UMUM CAPAIAN KINERJA

Penyelenggaraan kegiatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang pada Tahun Anggaran 2022 yang merupakan tahun kedua dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2021-2026. Keberhasilan yang dicapai berkat kerja sama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan. Sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan didukung oleh berbagai pihak.

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang tahun 2022 dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### Grafik Capaian Sasaran Kinerja berdasarkan Skala Peringkat Kinerja BKD





## B. PROGRES PENYELESAIAN ISU STRATEGIS

Adapun langkah-langkah yang akan diambil untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dapat dirumuskan melalui Rencana Tindak Lanjut sebagaimana berikut:

1. Tata kelola pemerintahan yang baik merupakan hasil kerja kolektif dari segenap entitas pemerintahan di daerah yang sangat dipengaruhi oleh komitmen, kemampuan, pengetahuan, pemahaman dan kemauan dari semua unsur pegawai untuk mewujudkan visi dan misi daerah. Dalam konteks ini, BKD tidak kurang telah melakukan berbagai upaya melalui program dan kegiatan yang mengarah pada peningkatan kompetensi dan kualitas SDM Aparatur.
2. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan telah berdampak pada peningkatan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada data rata-rata capaian prosentase TPP setiap pegawai yang mencapai 85%. Disamping itu, terhadap hasil monitoring yang sifatnya temuan berupa dugaan pelanggaran disiplin dan kondisi kesehatan jasmani/rohani PNS, telah dilakukan tindak lanjut sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan rincian :
  - a. Penjatuhan hukuman disiplin 13 kasus;
  - b. Penyelesaian ijin/surat keterangan untuk melakukan perceraian terhadap 25 PNS.
3. Pada tahun 2022 dilaksanakan assessment terhadap setiap PNS sejumlah 350 PNS berdasarkan kualifikasi pendidikan dan kelas jabatan guna penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi, kualifikasi dan minat.
4. Dalam tahun 2022, BKD Kabupaten Pemalang telah melakukan study banding pemberian penghargaan terhadap PNS yang berprestasi yang saat ini masih disusun regulasinya berupa Peraturan Bupati.
5. Dengan penerapan pola karir yang saat ini regulasinya sedang dalam tahap penyusunan dan pembahasan, maka penempatan pegawai pada jabatan terwujud transparansi, akuntabel dan profesional secara baik sehingga dapat meminimalisasi hambatan psikologis, dendam politik dan prasangka publik penempatan berdasarkan kedekatan semata.
6. Dengan telah diterapkannya sistem TPP yang salah satu unsur penilaiannya adalah kedisiplinan pegawai dengan bobot 40%, melalui perekaman kehadiran menggunakan alat presensi elektronik (rekam data biometric sidik jari/iris mata), maka presensi elektronik (finger print) telah menjadi alat ukur kedisiplinan pegawai yang transparan dan akuntabel.



## BAB V PENUTUP

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Program dan kegiatan yang direncanakan pada tahun 2022 pada umumnya telah dapat dilaksanakan dengan baik. Program kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang disusun dalam rangka mendukung terwujudnya pemerintahan yang responsive transparan dan akuntabel. Keberhasilan dicapai berkat kerjasama dan partisipasi semua komponen terkait Keberhasilan -keberhasilan yang telah dicapai diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan, sementara itu, untuk target-target yang belum tercapai perlu diantisipasi dan dukungan dari berbagai pihak.
- b. Dalam tahun 2022 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2022 yang menguraikan keberhasilan/kegagalan yang dicapai oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang telah menetapkan 5 sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan Rencana Strategis Tahun 2021-2026. Berdasarkan hasil pengukuran mandiri Nilai IP ASN menunjukkan nilai IP ASN sebesar 63,05 dengan kategori Rendah.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KABUPATEN PEMALANG



Drs. M.A PUNTODEWO, M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19640327 199201 1 002