



DHARMOTTAMA SATYA PRAJA

LKJIP

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN

TAHUN 2022

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan YME atas tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang Tahun 2022. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ini merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis Tahun 2022. Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah juga dimaksudkan untuk memberikan gambaran kinerja SKPD selama 1 (satu) tahun berjalan terhadap pelaksanaan program dan kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah. Sedangkan pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi atau kegiatan manajemen yang membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana atau target sebagaimana indikator kinerja yang ditetapkan.

Atas segala upaya dan keterbatasan yang ada sehingga laporan kinerja SKPD ini dapat terwujud, tentunya tidak terlepas dari bantuan semua pihak. Oleh karena itu kami mengucapkan terima kasih atas semua masukan dan partisipasinya baik itu materi maupun immaterial. Mudah-mudahan dapat memberikan manfaat yang besar untuk kita semua.

Ungaran, 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN SEMARANG



WENNY MAYA KARTIKA, S.H., M.H.

Pembina Utama Muda

Nip. 19690113 199303 2 005

EXECUTIVE SUMMARY

Guna mencapai sasaran dibidang kepegawaian dituangkan dalam program dan kegiatan. Program dan kegiatan yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang Tahun 2022 terdapat 3 (tiga) Program yang terbagi dalam 13 (tiga belas) kegiatan dan 30 (tiga puluh) sub kegiatan. Capaian Program pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota diukur dengan indikator Persentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran perangkat daerah yang disusun, dimana indikator dimaksud didukung oleh 7 (tujuh) kegiatan dan 16 (enam belas) sub kegiatan. Target indikator Tahun 2022 sebesar 100,00% sampai dengan bulan Desember 2022 terealisasi sebesar 100,00%.
2. Program Kepegawaian Daerah dengan indikator Persentase ketersediaan ASN yang berkualitas, dimana indikator dimaksud di dukung oleh 4 (empat) kegiatan dan 12 (dua belas) sub kegiatan. Target indikator Tahun 2022 sebesar 100% sampai bulan Desember 2022 teralisasi sebesar 113,29%.
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator Persentase pemenuhan kebutuhan diklat bagi ASN dimana indikator dimaksud didukung oleh 2 (dua) kegiatan dan 2 (dua) sub kegiatan. Target indikator Tahun 2022 sebesar 100% sampai dengan bulan Desember 2022 terealisasi sebesar 176,81%.

Selain itu, capaian indikator kinerja utama (IKU) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang Tahun 2022 dapat dijelaskan sebagai berikut ;

1. Indeks merit sistem capaian pada Tahun 2022 sebesar 75,00% dimana hasil verifikasi KASN menetapkan bahwa realisasi indeks merit sistem yaitu sebesar 0,42 kategori I (Buruk) dibandingkan dengan targetnya sebesar 0,56.
2. Persentase peningkatan disiplin ASN capaian Tahun 2022 sebesar 100,00% dengan realisasi sebesar 99,99% dibandingkan dengan tergetnya 99,99%. Dibandingkan dengan capaian Tahun 2021 tidak mengalami kenaikan karena realisasi pada tahun 2021 sebesar 99,99%.
3. Persentase pemenuhan kebutuhan diklat ASN capaian Tahun 2022 sebesar 96,73% dengan realisasi sebesar 64,45% dibandingkan dengan targetnya 66,63%. Dibandingkan dengan capaian Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 3,32%.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Semarang (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2020 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 10) bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang adalah Tipe B, dan Peraturan Bupati Semarang Nomor 111 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Semarang Nomor 103 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Semarang, bahwa Tugas Pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang adalah membantu Bupati Semarang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dengan manajemen kepegawaian yang baik diharapkan diperoleh aparatur Pemerintah Daerah yang profesional, sehingga efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing Perangkat Daerah dapat dicapai.

Berdasarkan Peraturan Bupati Semarang Nomor 111 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Semarang Nomor 103 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Semarang, bahwa Tugas Pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang adalah membantu Bupati Semarang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Untuk menyelenggarakan tugas-tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang mempunyai fungsi:

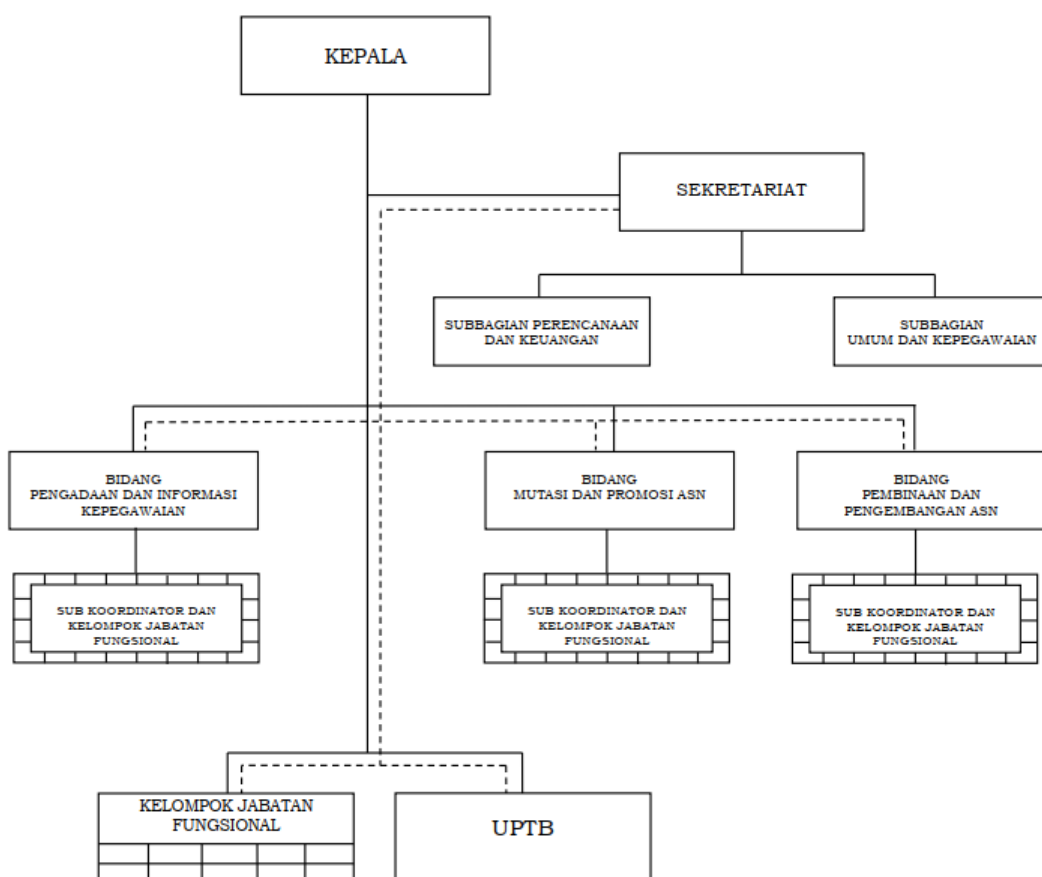
- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian pendidikan dan pelatihan;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati Semarang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1.1.1. Tugas Pokok dan Fungsi

Adapun tugas pokok masing-masing struktur organisasi dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepala
Mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
2. Sekretariat
Melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang penyusunan perencanaan, administrasi umum, administrasi kepegawaian, dan keuangan.
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretariat di bidang perencanaan dan keuangan.
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretariat di bidang administrasi umum dan administrasi kepegawaian.
3. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian
Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang pengadaan dan informasi kepegawaian :
 - a. Sub koordinator Pengadaan dan Pemberhentian Aparatur Sipil Negara
 - b. Sub Koordinator Pengelolaan Data dan Informasi Kepegawaian
4. Bidang Mutasi dan Promosi Aparatur Sipil Negara
Mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang dibidang mutasi dan promosi Aparatur Sipil Negara.
 - a. Sub Koordinator Mutasi dan Kepangkatan Aparatur Sipil Negara.
 - b. Sub Koordinator Promosi Aparatur Sipil Negara.
5. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Aparatur Sipil Negara
Memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibidang pembinaan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara.
 - a. Sub Koordinator Pembinaan dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.
 - b. Sub Koordinator Pengembangan Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan Peraturan Bupati Semarang Nomor 111 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Semarang Nomor 103 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Semarang. Bagan susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang sebagai berikut :



Gambar 1.1

Bagan Organisasi BKPSDM Kabupaten Semarang

1.1.2. Kondisi Perangkat Daerah (Kondisi SDM dan Sarana Prasarana)

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang didukung oleh sumber daya sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang mempunyai sumber daya manusia sebanyak 44 pegawai PNS dan Non PNS, yang terdiri dari 40 orang PNS dan 4 orang non PNS. Gambaran tentang potensi kepegawaian dapat dijelaskan dalam Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan dan Golongan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Semarang

No	Klasifikasi	Jumlah
I	Komposisi Menurut Tingkat Golongan	
	- Golongan IV	10
	- Golongan III	25
	- Golongan II	5
	- Golongan I	-
	- Non PNS	4
	Jumlah	44

2. Sarana Prasarana

Gambaran sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2

Sarana Prasarana

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Semarang

Uraian	Jumlah	Kondisi
Tanah	1.660 M2	Baik
Gedung	2 gedung	Baik
Kendaraan	13 unit	Baik 9, kurang baik 4
- Roda 4 (empat), 5 unit		
- Roda 2 (dua), 8 unit		
Komputer	29 unit	Baik 24, kurang baik 5
Printer	31 unit	Baik 25, kurang baik 6
Laptop	16 unit	Baik 13, kurang baik 3
Monitor	11 unit	Baik 9, kurang baik 2
Mesin ketik	12 unit	Baik 8, kurang baik 4
OHP	3 unit	Baik 2, kurang baik 1

Uraian	Jumlah	Kondisi
UPS	26 unit	Baik 21, kurang baik 5
LCD Proyektor	4 unit	Baik
Mesin Absensi	2 unit	Baik 1, Rusak 1
AC	14 unit	Baik
Alat Rumah tangga	444 unit	Sedang
Buku Perpustakaan	323 explr	Baik

1.2. Strategis Perangkat Daerah

Strategi didalam organisasi sangat penting karena digunakan sebagai acuan atau arah untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian dari strategi adalah suatu pendekatan atau cara yang diperlukan untuk memecahkan masalah/penyelesaian isu, yang mengandung tindakan-tindakan penting guna mencapai tujuan dalam kurun waktu tertentu.

Dengan memperhatikan isu strategis Kabupaten Semarang, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang mencermati isu strategis yang berhubungan dengan tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang yakni dalam aspek sumber daya manusia aparatur pun masih menghadapi permasalahan, antara lain: masih rendahnya disiplin dan kinerja pegawai; belum diterapkannya standar kompetensi dan indikator kinerja utama bagi setiap PNS; sistem remunerasi pegawai belum sepenuhnya berbasis kinerja dan disertai penerapan sistem *reward and punishment* yang adil; belum sepenuhnya diterapkan pengembangan sistem karier berdasarkan kinerja. Untuk itu, peningkatan kompetensi dan profesionalitas ASN menjadi kunci mutlak yang harus dilakukan, disertai penempatan ASN sesuai dengan formasi yang dibutuhkan.

Isu-isu strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dirumuskan berdasarkan identifikasi permasalahan-permasalahan yang ada dengan memperhatikan isu-isu strategis di dalam Renstra BKPSDM Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026. Adapun hasil perumusan isu-isu strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya disiplin dan kinerja pegawai ;
2. Belum sepenuhnya diterapkan pengembangan sistem karier PNS berdasarkan kinerja;
3. Masih kurangnya peningkatan kompetensi PNS melalui mengikuti Pendidikan dan pelatihan;
4. Masih rendahnya kesejahteraan PNS;

5. Masih kurang tertibnya administrasi kepegawaian pada Perangkat Daerah;
6. Belum terintegrasinya Sistem Informasi Kepegawaian pada Perangkat Daerah;
7. Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kegiatan.

1.3. Sistematika Penulisan

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini menggambarkan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya selama Tahun 2022, dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi BKPSDM Kabupaten Semarang dengan penekanan kepada isu strategis yang sedang dihadapi BKPSDM Kabupaten Semarang.

Bab II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

Bab ini menjelaskan tentang Rencana Strategis, Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Semarang.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

Bab ini menjelaskan tentang Capaian Kinerja, Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas keuangan.

Bab IV Penutup

Bab ini menjelaskan kesimpulan menyuluruh dari LKJIP BKPSDM Kabupaten Semarang Tahun 2022 dan menguraikan progres penyelesaian isu strategis serta saran.

BAB II

PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

2.1. Visi dan Misi

Berdasarkan Peraturan Menteri 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 Pemerintahan. Maka Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang telah menandatangani Perjanjian Kinerja untuk memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan menejemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil.

Tahapan perencanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang dari Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2021-2026 yang pada hakikatnya salah satu dokumen perencanaan yang memuat strategi atau arah kebijakan, dan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk mengalokasikan sumber daya untuk tujuan yang diinginkan kedalam siklus pelaksanaan perencanaan. Dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis yang digunakan untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa yang akan datang, Renstra disusun selaras dengan strategi dan kebijakan daerah sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026. Adapun Visi Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Semarang tahun 2021-2026 sebagaimana tercantum dalam dokumen RPJMD sebagai berikut :

**“BERSATU, BERDAULAT, BERKEPRIBADIAN, SEJAHTERA DAN MANDIRI
(BERDIKARI)”**

Dengan Semangat Gotong Royong berdasarkan Pancasila dalam Bingkai Negara
Kesatuan Republik Indonesia yang Ber-Bhinneka Tunggal Ika

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, ada 7 (tujuh) misi yang akan ditempuh oleh Pemerintah Kabupaten Semarang untuk memberikan arah dan batasan proses pencapaian tujuan dalam kurun waktu tahun 2021 - 2026 adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas SDM unggul yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkepribadian serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi;
- 2) Meningkatkan kemandirian perekonomian daerah yang berbasis pada potensi unggulan yaitu industri, pertanian dan pariwisata (INTANPARI) serta sektor lain yang berwawasan lingkungan;

- 3) Meningkatkan pemerintahan yang baik, bersih, demokratis, dan bertanggung jawab, didukung oleh aparatur yang kompeten dan professional;
- 4) Meningkatkan pemerataan pembangunan guna menunjang pengembangan wilayah, penyediaan pelayanan dasar, dan pertumbuhan ekonomi daerah;
- 5) Meningkatkan kepastian hukum, penegakkan HAM, mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender serta perlindungan anak di semua bidang pembangunan;
- 6) Meningkatkan pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup dengan tetap menjaga kelestariannya;
- 7) Meningkatkan pemberdayaan pemuda, olahraga serta melestarikan seni budaya lokal.

Berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi dan uraian tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang, terkait erat dan mendukung pelaksanaan dan pencapaian Misi Ke – 3 yaitu **“Meningkatkan pemerintahan yang baik, bersih, demokratis, dan bertanggung jawab, didukung oleh aparatur yang kompeten dan professional”**.

Dalam mendukung pelaksanaan misi tersebut diatas ditetapkan tujuan dan sasaran sebagai arahan pelaksanaann yang tertuang pada RPJMD Kabupaten Semarang tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Tujuan 3 : Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih
(*good and clean government*)

Sasaran :

- 1) Meningkatnya kualitas pelayanan publik;
- 2) Meningkatnya efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan;
- 3) Meningkatnya efisiensi kelembagaan dan manajemen sumber daya aparatur yang professional.

Berdasarkan uraian keterkaitan antara visi, misi, tujuan dan sasaran Pembangunan jangka menengah Kabupaten Semarang tahun 2021-2026 dengan tupoksi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang, jelas terlihat bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang memiliki peran dalam perwujudan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah Kabupaten Semarang tahun 2021-2026.

Oleh karena itu, penyusunan program dan kegiatan akan diarahkan pada pencapaian visi **“BERSATU, BERDAULAT BERKEPRIBADIAN, SEJAHTERA DAN MANDIRI (BERDIKARI), DENGAN SEMANGAT GOTONG-ROYONG BERDASARKAN PANCASILA DALAM BINGKAI NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA YANG BER-BHINNEKA TUNGGAL IKA”** khususnya pada misi, tujuan dan sasaran pembangunan yang menjadi tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang.

2.2. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah penjabaran dari penyampaian misi, sedangkan sasaran harus menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dicapai untuk mencapai tujuan. Perumusan sasaran harus memenuhi SMART yaitu khusus (*specific*), terukur (*measurable*), dapat dicapai (*attainable*), nyata (*realistic*) dan tepat (*realistic*) dan tepat waktu (*time bond*).

Dalam merumuskan tujuan dan sasaran telah dilaksanakan identifikasi sehingga tujuan dan sasaran yang dirumuskan suatu kondisi yang realistis, dapat dicapai dan terukur. Tujuan jangka menengah pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026 yaitu meningkatkan profesionalisme ASN dengan indikator indeks merit sistem. Adapun sasaran yang hendak dicapai dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026 yaitu meningkatnya disiplin ASN dan meningkatnya kompetensi ASN.

Tabel 2.1
Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah
Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Semarang

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Target Capaian Tahun					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN		Indeks Merit Sistem	0,51	0,56	0,60	0,65	0,68	0,73
		Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Peningkatan Disiplin ASN	99,88%	99,89%	99,91%	99,92%	99,93%	99,95%
		Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	65,45%	66,63%	69,68%	70,59%	73,88%	74,55%

2.3. Rencana Kinerja Tahunan

Dokumen rencana kinerja tahunan merupakan dokumen yang menampilkan data perencanaan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang Tahunan dari tingkat Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan beserta pagu anggarannya. Rencana kinerja tahunan BKPSDM Kabupaten Semarang dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2
Rencana Kinerja Tahunan
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2022

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran	Target Kinerja Tujuan / Sasaran	Program /Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan 2022		Unit Kerja Penanggung jawab	Lokasi
						Target Kinerja	Anggaran		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Meningkatkan Profesionalisme ASN	Indeks Merit Sistem	0,56 Indeks						
1	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Peningkatan Disiplin ASN	99.89 %	5.03.02 - PROGRAM KEPEGAWAIANDAERAH	Persentase Ketersediaan ASN yang Berkualitas	100 %	3.184.415.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
2				5.03.02.2.01 - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jenis Pelayanan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN yang Dilaksanakan	9 Jenis	2.204.214.000		
3				5.03.02.2.02 - Mutasi dan Promosi ASN	Jenis Mutasi dan Promosi ASN yang Dilaksanakan	7 Jenis	652.816.000		
4				5.03.02.2.03 - Pengembangan Kompetensi ASN	Jenis Pelayanan Pengembangan Kompetensi ASN yang Dilaksanakan	4 Jenis	197.391.000		
5				5.03.02.2.04 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jenis Penilaian dan Evaluasi Kinerja ASN yang Dilaksanakan	7 Jenis	129.994.000		
6	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	66.63 %	5.04.02 - PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase Pemenuhan Kebutuhan Diklat Bagi ASN	100 %	2.781.601.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
7				5.04.02.2.01 - Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang Bersertifikasi Keahlian Teknis	105 orang	439.589.000		
8				5.04.02.2.02 - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah ASN yang Bersertifikasi Keahlian Manajerial dan Fungsional	orang	2.342.012.000		
	Meningkatnya efektivitas dan efisiensi manajemen Perangkat Daerah	Nilai LKJIP	60 Nilai						
9	Meningkatkan capaian kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Indikator Kinerja Perangkat daerah	100.00 %	5.03.01 - PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Persentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran Perangkat Daerah yang disusun	100 %	5.619.141.000	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
10				5.03.01.2.01 - Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Penganggaran Perangkat	11 Jumlah	16.927.000		

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran	Target Kinerja Tujuan / Sasaran	Program /Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan 2022		Unit Kerja Penanggung jawab	Lokasi
						Target Kinerja	Anggaran		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
					Daerah yang disusun				
11				5.03.01.2.02 - Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jenis Laporan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah yangdisusun	2 Jenis	4.647.691.000		
12				5.03.01.2.03 - Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jenis Asuransi Barang Milik Daerah yang Dibayarkan (Gedung, Kendaraan Roda 4, Kendaraan Roda 2)	3 Jenis	9.165.000		
13				5.03.01.2.06 - Administrasi Umum Perangkat Daerah	Pemenuhan Administrasi UmumPerangkat Daera	3 Jenis	343.787.000		
14				5.03.01.2.07 - Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan PemerintahDaerah	Jenis Pengadaan Barang MilikDaerah yang dipenuhi	Jenis	90.937.000		
15				5.03.01.2.08 - Penyediaan Jasa Penunjang Urusan PemerintahanDaerah	Jumlah Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah yang dipenuhi	5 Jenis	230.929.000		
16				5.03.01.2.09 - Pemeliharaan BarangMilik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Pemeliharaan Barang Penunjang Urusan PemerintahanDaerah	6 jenis	279.705.000		

2.4. Perjanjian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Perjanjian Kinerja pada dasarnya 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. Melalui dokume Perjanjian Kinerja terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur, tertentu, berdasarkan tugas, fungsi, dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang pada Tahun 2022 telah melakukan Perjanjian Kinerja dengan Bupati Semarang guna mewujudkan target kinerja sesuai dengan tabel dibawah ini.

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Tahun 2022

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target Penetapan	Target Perubahan
A.	Meningkatkan Profesionalisme Apartur Sipil Negara		Indeks Merit Sistem	Indeks	0,56	0,56
		Meningkatnya Disiplin Apartur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Disiplin ASN	%	66,63	66,63
		Meningkatnya Kompetensi Apartur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	%	99,89	99,99
B.	Meningkatkan efektifitas dan efisiensi manajemen Perangkat Daerah		Skor Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	60 (B)	60 (B)
		Meningkatnya capaian kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Indikator Kinerja Perangkat Daerah	%	100	100

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Pengukuran Capaian Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan, sasaran yang telah ditetapkan. Pengukuran capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi terhadap target indikator kinerja, dengan perhitungan sebagai berikut :

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

Capaian kinerja yang diperoleh dari hasil pengukuran kinerja tersebut kemudian dikelompokkan dalam skala nilai peringkat capaian kinerja, dengan mengadopsi peringkat kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 sebagai berikut:

Tabel 3.1

Skala Pengukuran Kinerja
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

No	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria
1.	91 % ≤ 100 %	Sangat Tinggi
2.	76 % ≤ 90 %	Tinggi
3.	66 % ≤ 75 %	Sedang
4.	51 % ≤ 65 %	Rendah
5.	≤ 50 %	Sangat Rendah

3.2. Capaian Kinerja Organisasi

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Semarang dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Adapun realisasi kinerja utama BKPSDM Kabupaten Semarang adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2

Capaian Indikator Kinerja Utama
BKPSDM Kabupaten Semarang Tahun 2022

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	Kategori	Sumber Data
A.	Meningkatkan Profesionalisme Apartur Sipil Negara	Indeks Merit Sistem	Indeks	0,56	0,42	75,00	Sedang	KASN

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	Kategori	Sumber Data
1.	Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Disiplin ASN	%	99,99	99,99	100,00	Sangat Tinggi	BKPSDM
2	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	%	66,63	64,45	96,73	Sangat Tinggi	BKPSDM
B.	Meningkatkan efektifitas dan efisiensi manajemen Perangkat Daerah	Skor Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	60	60.8	101.33	Sangat Tinggi	Inspektorat (BKPSDM)
1.	Meningkatnya capaian kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Indikator Kinerja Perangkat Daerah	%	100	130.03	130.03	Sangat Tinggi	BKPSDM

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pencapaian target dari Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kabupaten Semarang dengan 1 (satu) indikator kategori **Sedang** dan 4 (empat) indikator kategori **Sangat Tinggi**. Dapat disimpulkan bahwa kinerja BKPSDM Kabupaten Semarang Tahun 2022 sudah sangat baik. Berikut penjelasan tentang capaian indikator kinerja utama BKPSDM Tahun 2022 :

a. Indeks Merit Sistem

Berdasarkan hasil dari verifikasi KASN terkait dengan indeks merit sistem Pemerintah Kabupaten Semarang bahwa indeks di Tahun 2022 yaitu sebesar 0.42 dengan kategori buruk sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Instansi Pemerintahan.

Penyebab ketidak tercapaian IKU tersebut yaitu adanya beberapa indikator/ aspek penilaian yang belum memenuhi ketentuan, antara lain :

- Aspek Perencanaan Kebutuhan :
 1. Sinkronisasi jumlah kebutuhan pegawai yang ada pada peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai.

2. Progres penyusunan Anjab ABK yang disesuaikan dengan kebijakan penyederhanaan birokrasi.
- Aspek Pengadaan :
 1. Bukti bahwa penyusunan pemenuhan kebutuhan ASN disesuaikan dengan Anjab ABK dan potensi daerah.
 2. Seleksi mutasi masuk Pegawai dipublikasikan dalam berbagai media instansi.
 3. Instrumen yang digunakan dalam evaluasi pasca Latsar.
 - Aspek Pengembangan Karier :
 1. SKJ belum disusun berdasarkan Permenpan RB nomor 38 tahun 2017.
 2. Belum melakukan perencanaan pemetaan kompetensi pegawai di Kabupaten Semarang menggunakan Sistem Informasi.
 3. Belum terdapat implementasi penetapan kebijakan terkait Talent Pool untuk pengisian Jabatan Pengawas.
 4. Daftar rencana suksesi yang diperoleh melalui Talent Pool untuk mengisi jabatan target dengan mempertimbangkan kesiapan suksesor.
 5. Analisis kesenjangan kompetensi dan kualifikasi dilakukan secara berkala dan menyeluruh.
 6. Analisis kesenjangan kinerja belum menunjukkan dilakukan secara terukur berdasarkan hasil target dan realisasi SKP di setiap level jabatan.
 7. Pemkab Semarang belum menyusun dokumen HCDP/ AKPK yang menjelaskan tentang rencana pengembangan kompetensi pegawai baik melalui metode klasikal ataupun non-klasikal.
 8. Perhitungan jumlah JP pegawai yang mengikuti Diklat belum dilakukan dalam sistem informasi.
 9. Belum menunjukkan penyusunan program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai.
 10. Pelaksanaan coaching dan mentoring belum terdokumentasi dengan baik. Pelaksanaan mentoring diluar mentoring Diklat.
 - Aspek Promosi dan Mutasi :
 1. Pelaksanaan promosi dan mutasi belum dilakukan melalui talent pool.
 2. Promosi dan Mutasi Jabatan Administrator dan Pengawas masih menggunakan Tim Penilai Kinerja, belum menggunakan metode pelaksanaan promosi dan mutasi yang terbuka dan kompetitif.
 - Aspek Manajemen Kinerja :
 1. Belum melampirkan bukti Perjanjian Kinerja untuk Jabatan Fungsional dan Pelaksana.

2. Penilaian Kinerja belum obyektif dan terukur. Penilaian kinerja masih dilakukan secara manual dan belum menggunakan sistem e-kinerja.
 3. Belum tersedia Peraturan Bupati terkait Penilaian Kinerja.
 4. Belum melaksanakan Dialog Kinerja yang dilakukan secara berkala.
 5. Belum tersedia analisis permasalahan kinerja pegawai secara terstruktur serta penyusunan strategi untuk mengatasi permasalahan kinerja.
 6. Hasil penilaian kinerja sudah menjadi dasar dalam pembinaan dan pengembangan karier untuk pengisian JPT serta JA dan Pengawas, namun belum menjadi salah satu aspek yang digunakan dalam penetapan talent pool.
- Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin :
 1. Pemberian TPP memperhitungkan aspek disiplin dengan bobot lebih besar dari pada aspek penilaian kerja
 2. Peraturan Bupati terkait pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi.
 3. Laporan dan dokumentasi pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi.
 4. Data terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku dikelola dalam sistem informasi namun belum menunjukkan pengintegrasian dengan Sistem Informasi Kepegawaian lainnya.
 - Aspek Perlindungan dan Pelayanan :
 1. Pemerintah Kabupaten Semarang belum memiliki bukti dukung pelaksanaan program pemberian bantuan hukum kepada pegawai dan telah diatur dalam kebijakan internal.
 2. Pemerintah Kabupaten Semarang belum memiliki bukti dukung dalam pemberian fasilitas untuk memberikan kemudahan kepada pegawai yang akan mengajukan permohonan cuti.
 - Aspek Sistem Informasi :
 1. Telah membangun SIMPEG namun belum menunjukkan pengintegrasian dengan sistem informasi kepegawaian lainnya contoh e-Kinerja, Sistem Pembinaan Pegawai, dll.
 2. *E-office* untuk pengajuan persuratan.
 3. Pembangunan dan penggunaan *asesment center* dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi.

b. Persentase Peningkatan Disiplin

Persentase peningkatan disiplin sudah memenuhi target namun hal tersebut disebabkan karena masih terdapat PNS yang melanggar Peraturan

Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS (SK penjatuhan hukuman disiplin kategori disiplin sedang).

c. Persentase Peningkatan Sumber Daya Aparatur

Persentase peningkatan sumber daya aparatur tidak memenuhi target karena terdapat beberapa usulan pendidikan dan pelatihan baik teknis dan fungsional yang diusulkan oleh PD belum ada penyelenggara diklat yang menyelenggarakan. Sedangkan untuk pengiriman Diklatpim dan Latsar sudah memenuhi target.

d. Skor Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Tahun 2022 bahwa skor Evaluasi SAKIP BKPSDM Kabupaten Semarang yaitu 60.8 dengan kategory BB.

e. Persentase Capaian Indikator Kinerja Perangkat Daerah

Persentase capaian indikator kinerja PD melebihi target karena terdapat program, kegiatan yang realisasi kerjanya melebihi target yang telah ditetapkan.

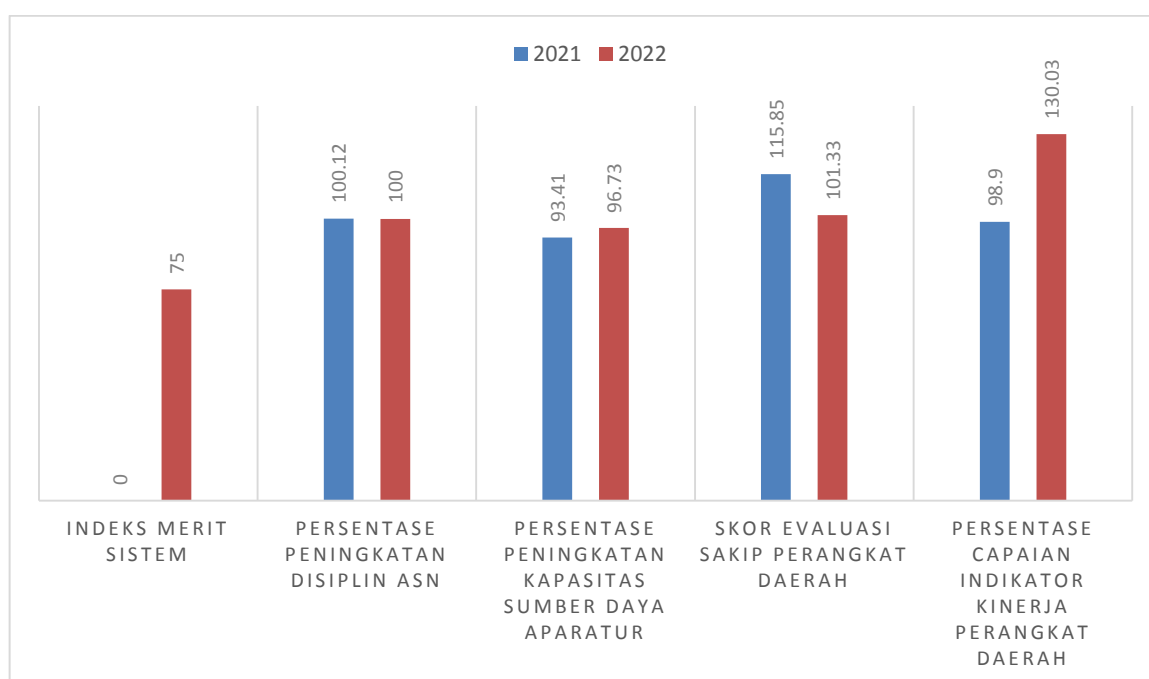
Tabel 3.3
Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Utama
BKPSDM Kabupaten Semarang Tahun 2021 dan 2022

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	2021			2022			Ket
				Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	
A.	Meningkatkan Profesionalisme Apartur Sipil Negara	Indeks Merit Sistem	Indeks	0,51	0,44*	86,27	0,56	0,42	75,00	Naik
1.	Meningkatnya Disiplin Apartur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Disiplin ASN	%	99,88	100,00	100,12	99,99	99,99	100,00	Turun
2	Meningkatnya Kompetensi Apartur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	%	65,45	61,14	93,41	66,63	64,45	96,73	Naik
B.	Meningkatkan efektifitas dan efisiensi manajemen Perangkat Daerah	Skor Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	60,00	69,51	115,85	60,00	60,80	101,33	Turun

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	2021			2022			Ket
				Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)	
1.	Meningkatnya capaian kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Indikator Kinerja Perangkat Daerah	%	100,00	98,90	98,90	100,00	130.03	130.03	Naik

*Data indeks merit sistem berdasarkan penilaian mandiri

Berdasarkan tabel diatas capaian kinerja pada Tahun 2022 mengalami peningkatan, namun untuk indeks merit sistem, peningkatan disiplin ASN dan Skor Evaluasi SAKIP PD mengalami penurunan.



Grafik 3.1

Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Utama
BKPSDM Kabupaten Semarang Tahun 2021 dan 2022

Tabel 3.4

Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Utama
BKPSDM Kabupaten Semarang Tahun 2022 dengan target akhir Renstra 2026

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi s.d. 2022	Target Akhir Renstra 2026	Capaian (%)	Kategori
A.	Meningkatkan Profesionalisme Apartur Sipil Negara	Indeks Merit Sistem	Indeks	0,42	0,73	57,53	Rendah

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi s.d. 2022	Target Akhir Renstra 2026	Capaian (%)	Kategori
1.	Meningkatnya Disiplin Apartur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Disiplin ASN	%	99,99	99,95	100,04	Sangat Tinggi
2	Meningkatnya Kompetensi Apartur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	%	64,45	74,55	86,45	Tinggi
B.	Meningkatkan efektifitas dan efisiensi manajemen Perangkat Daerah	Skor Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	60.8	64,00	95,00	Tinggi
1.	Meningkatnya capaian kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Indikator Kinerja Perangkat Daerah	%	130.03	100,00	130.03	Sangat Tinggi

3.3. Analisis Capaian Kinerja Tujuan dan Sasaran

3.3.1. Analisis Penyebab Keberhasilan dan Kegagalan

Tabel 3.5

Analisis Penyebab Keberhasilan/ Kegagalan Kinerja Capaian Indikator Kinerja Utama
BKPSDM Kabupaten Semarang Tahun 2022

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan
A.	Meningkatkan Profesionalisme Apartur Sipil Negara	Indeks Merit Sistem	Indeks	0,56	0,42	75,00	Indeks merit sistem belum memenuhi target karena masih terdapat 8 (delapan) aspek memiliki nilai yang rendah
1.	Meningkatnya Disiplin Apartur	Persentase Peningkatan	%	99,99	99,99	100,00	

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan
	Sipil Negara	Disiplin ASN					
2	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	%	66,63	64,45	96,73	Persentase peningkatan kapasitas sumber daya aparatur belum memenuhi target karena terdapat beberapa usulan pendidikan dan pelatihan baik teknis dan fungsional yang diusulkan oleh PD belum ada penyelenggara diklat yang menyelenggarakan
B.	Meningkatkan efektifitas dan efisiensi manajemen Perangkat Daerah	Skor Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	Nilai	60	60,80	101.33	Skor evaluasi SAKIP PD melebihi target karena adanya perbaikan dalam penyusunan kualitas pelaporan LKJIP tahun sebelumnya.
1.	Meningkatnya capaian kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Indikator Kinerja Perangkat Daerah	%	100,00	130.03	130.03	Persentase capaian indikator kinerja PD belum memenuhi target karena terdapat program, kegiatan yang realisasi kinerjanya melebihi target yang telah ditetapkan.

3.3.2. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tabel 3.6

Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya
BKPSDM Kabupaten Semarang Tahun 2022

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran (Rp)			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Anggaran	Realisasi	Capaian (%)	
A.	Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Sipil Negara	Indeks Merit Sistem	0,56	0,42	75,00				
1.	Meningkatnya Disiplin Aparatur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Disiplin ASN	99,99	99,99	100,00	3.184.415.000	1.728.423.562	54,28	45,72
2	Meningkatnya Kompetensi Aparatur Sipil Negara	Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	66,63	64,45	96,73	2.781.601.000	1.985.265.062	71,37	28,63
B.	Meningkatkan efektifitas dan efisiensi manajemen Perangkat Daerah	Skor Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	60,00	60,80	101,33				
1.	Meningkatnya capaian kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Indikator Kinerja Perangkat Daerah	100	130,03	130,03	5.619.141.000	5.295.025.766	94,23	5,77

3.4. Akuntabilitas Anggaran

Secara keseluruhan apabila dikaitkan dengan Program dan Kegiatan sesuai bidang kewenangannya, dari anggaran yang tersedia untuk belanja program dan kegiatan sebesar Rp.11.585.157.000,00 dapat terealisasi sebesar Rp.9.008.714.390,00 (77.76%) yang teralokasi untuk 3 (tiga) program, 13 (tiga belas) kegiatan dan 30 (tiga puluh) sub kegiatan, sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA SKPD) Tahun Anggaran 2022. Rincian dari masing-masing realisasi pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2022 dapat dijelaskan pada tabel 3.7 sebagai berikut :

Tabel 3.7
Realisasi Anggaran
BKPSDM Kabupaten Semarang Tahun 2022

Program / Kegiatan/ subkegiatan	Pagu Perubahan	Realisasi	Sisa	%
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	5.619.141.00	5.295.025.766	324.115.234	94,23
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	16.927.000	16.325.500	601.500	96.45
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	9.976.000	9.376.000	600.000	93,99
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	6.951.000	6.949.500	1.500	99,98
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.647.691.000	4.373.731.169	273.959.831	94,11
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.621.422.000	4.347.857.669	273.564.331	94,08
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	26.269.000	25.873.500	395.500	98,49
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	9.165.000	8.819.035	345.965	96,23
Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	9.165.000	8.819.035	345.965	96,23
Administrasi Umum Perangkat Daerah	343.787.000	323.811.850	19.975.150	94,19
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	164.259.000	155.945.280	8.313.720	94,94
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	97.563.000	86.640.000	10.923.000	88,80
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	81.965.000	81.226.570	738.430	99,10
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	90.937.000	85.456.740	5.480.260	93,97
Pengadaan Mebel	30.942.000	29.256.000	1.686.000	94,55
Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	59.995.000	56.200.740	3.794.260	93,68

Program / Kegiatan/ subkegiatan	Pagu Perubahan	Realisasi	Sisa	%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	230.929.000	217.644.985	13.284.015	94,25
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	15.834.000	15.413.000	421.000	97,34
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	98.384.000	88.916.826	9.467.174	90,38
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	46.903.000	45.633.999	1.269.001	97,29
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	69.808.000	67.681.160	2.126.840	96,95
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	279.705.000	269.236.487	10.468.513	96,26
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	79.981.000	76.237.988	3.743.012	95,32
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	199.724.000	192.998.499	6.725.501	96,63
			-	
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	3.184.415.000	1.728.423.562	1.455.991.438	54,28
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	2.204.214.000	954.938.804	1.249.275.196	43,32
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	19.046.000	18.123.599	922.401	95,16
Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	1.830.534.000	623.580.754	1.206.953.246	34,07
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	158.471.000	135.864.901	22.606.099	85,73
Evaluasi Data, Informasi dan Sistem Informasi Kepegawaian	196.163.000	177.369.550	18.793.450	90,42
Mutasi dan Promosi ASN	652.816.000	527.828.460	124.987.540	80,85
Pengelolaan Mutasi ASN	16.747.000	15.645.000		93,42

Program / Kegiatan/ subkegiatan	Pagu Perubahan	Realisasi	Sisa	%
			1.102.000	
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	41.312.000	40.521.460	790.540	98,09
Pengelolaan Promosi ASN	594.757.000	471.662.000	123.095.000	79,30
Pengembangan Kompetensi ASN	197.391.000	126.463.298	70.927.702	64,07
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	32.503.000	17.269.298	15.233.702	53,13
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	164.888.000	109.194.000	55.694.000	66,22
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	129.994.000	119.193.000	10.801.000	91,69
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	79.349.000	69.335.000	10.014.000	87,38
Pembinaan Disiplin ASN	22.969.000	22.855.000	114.000	99,50
Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	27.676.000	27.003.000	673.000	97,57
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	2.781.601.000	1.958.265.062	823.335.938	71,37
Pengembangan Kompetensi Teknis	439.589.000	340.848.141	98.740.859	77,54
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	439.589.000	340.848.141	98.740.859	77,54
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2.342.012.000	1.644.416.921	697.595.079	70,21
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2.342.012.000	1.644.416.921	697.595.079	70,21
	11.585.157.000	9.008.714.390	2.576.442.610	77,76

BAB IV PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Penyelenggaraan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang Tahun Anggaran 2022 merupakan tahun kedua pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Semarang Tahun 2021-2026. Keberhasilan yang dicapai berkat kerjasama dan partisipasi semua pihak dan diharapkan dapat dipertahankan serta ditingkatkan.

Dengan memperhatikan uraian dan data pada Bab III, maka dapat disampaikan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Semarang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dapat dinyatakan berhasil, karena hampir semua target sasaran telah dicapai dengan kategori Sangat Tinggi. Hal tersebut didukung dengan data sebagai berikut :

Tabel 4.1

Tabel Capaian realisasi Target Indikator Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2022

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja	Realisasi Keuangan	Keterangan
1	Meningkatkan Profesionalisme ASN	Meningkatnya Disiplin ASN	Persentase Peningkatan Disiplin ASN	100.10	54.28	Sangat Tinggi
		Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	96.73	71.37	Sangat Tinggi
2	Meningkatnya efektivitas dan efisiensi manajemen Perangkat Daerah	Meningkatkan capaian kinerja Perangkat Daerah	Persentase Capaian Indikator Kinerja Perangkat Daerah	130.03	94.23	Sangat Tinggi

4.2. Saran

Diharapkan dengan pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2022 ini beserta kinerja yang dihasilkan dapat berperan dalam menciptakan Aparatur Sipil Negara yang berkompeten dan handal dalam mendukung pembangunan Kabupaten

Semarang sesuai dengan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih dimana hal tersebut merupakan kerja berat yang membutuhkan komitmen bersama dari pemerintah, dunia usaha dan segenap lapisan masyarakat sehingga mampu menggerakkan perkembangan percepatan ekonomi daerah yang berkeadilan dan berkelanjutan. Harapan yang ingin dicapai kedepannya yaitu meningkatnya profesionalisme aparatur sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang sebagai langkah mendukung pembangunan perekonomian dan peningkatan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Semarang kedepannya.