



PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL

**LAPORAN KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH
(LKjIP)**

TAHUN 2022



**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN
DAN PELATIHAN KABUPATEN KENDAL**

DAFTAR ISI

	Hal.
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi	2
1.2.1 Struktur Organisasi	2
1.2.2 Tugas dan Fungsi	3
1.3 Aspek Strategis dan Permasalahan Utama	4
1.3.1 Aspek Strategis	4
1.3.2 Permasalahan Utama	4
1.4 Landasan Hukum	9
1.5 Sistematika	10
BAB II. PERENCANAAN KINERJA.....	15
2.1 Rencana Strategis	12
2.2 Perencanaan Kinerja	17
2.3 Perjanjian Kinerja 2022	17
BAB III. AKUNTABILITAS KINERJA	20
3.1 Capaian Kinerja Organisasi Tahun 2022	20
3.2 Analisa Capaian Kinerja	20
3.3 Realisasi Anggaran Tahun 2022	20
BAB IV. PENUTUP	38
4.1 Kesimpulan	38
3.2 Rekomendasi atas Evaluasi SAKIP dan Strategi untuk peningkatan kinerja di masa datang.....	38

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal disusun berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 dan Surat Keputusan Kepala LAN Nomor 239 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

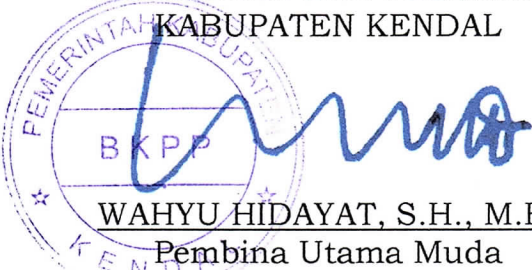
Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (disclosure) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Laporan Kinerja bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, serta sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah, dalam hal ini Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal.

Melalui LKjIP ini diharapkan dapat diketahui keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program/kegiatan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal dalam mencapai sasaran strategis guna mewujudkan visi Kabupaten Kendal, yaitu “Kendal Handal, Unggul, Makmur dan Berkeadilan”

Kendal, Januari 2023

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KABUPATEN KENDAL



WAHYU HIDAYAT, S.H., M.H.
Pembina Utama Muda
NIP. 19630614 199203 1 005

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal 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. Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal Tahun 2022 diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal;
2. Mendorong Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan;
3. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal untuk meningkatkan kinerjanya;

Tata pemerintahan yang baik (*good governance*) memiliki 3 (tiga) landasan utama yaitu: transparansi, akuntabilitas dan partisipasi. Akuntabilitas dalam hal ini merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, transparan dan sesuai dengan aspirasi masyarakat, sehingga diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur dan legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dapat berdaya guna dan berhasil guna serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Prinsip-prinsip *good governance*

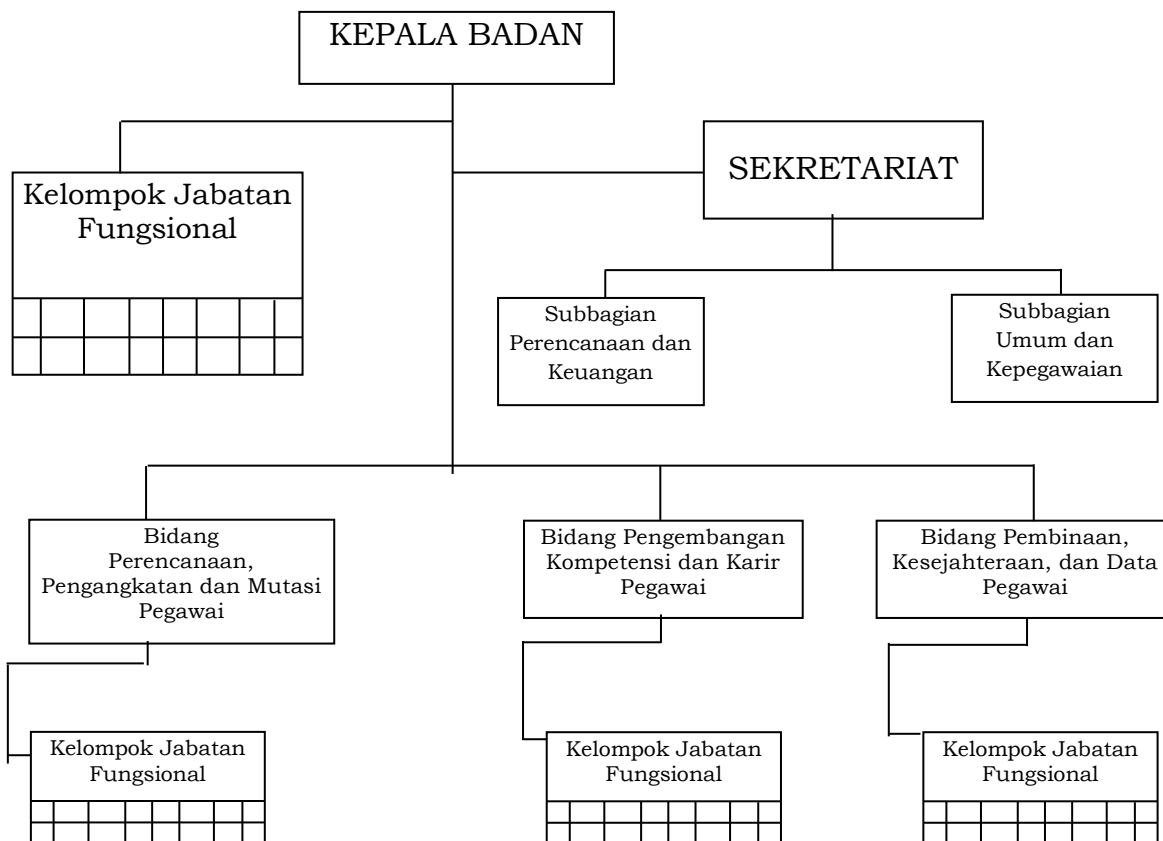
dapat diupayakan diantaranya dengan pengelolaan kegiatan yang solid dan bertanggung jawab, penghindaran salah alokasi anggaran, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha.

1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi

1.2.1 Struktur Organisasi

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kendal Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kendal Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kendal (Lembaran Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2020 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kendal Nomor 200), serta Peraturan Bupati Kendal Nomor 69 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal (Berita Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2021 Nomor 69). Adapun Struktur Organisasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal sebagai berikut :

Gambar 1. SOTK Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal



1.2.2 Tugas dan Fungsi

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal mempunyai fungsi :

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

Selaras dengan paradigma Performance Based Organization (organisasi berbasis kinerja), maka setiap perangkat daerah dibentuk untuk memberikankontribusi pada pencapaian visi, tujuan dan sasaran pembangunan. Cascading Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah merupakan bentuk keseriusan dalam upaya peningkatan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada tahun 2021. Sehingga kedepannya dalam melaksanakan program dan kegiatan harus berdasarkan kinerja yang berorientasi kepada hasil yang dapat dipertanggungjawabkan bagi kesejahteraan sumber daya aparatur.

1.3 Aspek Strategis dan Permasalahan Utama

1.3.1 Aspek Strategis

Berdasarkan Struktur Organisasi dan fungsi, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal mempunyai peran dalam mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal yang kompeten, berkinerja, dan profesional melalui penyediaan pelayanan di bidang kepegawaian yang berkualitas.

Guna meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Kabupaten Kendal, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal merespon dengan meningkatkan kualitas layanan bidang kepegawaian baik berupa penyempurnaan metode layanan dan juga digitalisasi layanan, misalnya : penerapan sistem Computer Assisted Test (CAT) pada seleksi penerimaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN), Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360°, Ujian Kedinasan, dan Penilaian Kompetensi PNS serta Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi. Sejalan dengan semangat meningkatkan layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi serta menghilangkan nepotisme dan potensi korupsi dan kolusi, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal menerapkan sistem pengusulan kenaikan pangkat paperless, dan layanan pensiun otomatis.

Untuk memperoleh gambaran umum dan menyeluruh mengenai potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh seluruh PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal melakukan Penilaian CAT Potensi, yang nantinya juga akan dijadikan sebagai salah satu instrument dalam penyusunan PNS dalam kuadran kompetensi dan juga salah satu pertimbangan dalam pengembangan karir PNS.

Adapun untuk mendapatkan kader suksesi (talent pool) dalam jabatan Administrator dan Pengawas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal, dilakukan Talent Scouting untuk mendapatkan PNS terbaik yang memenuhi persyaratan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status, pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan melalui sistem seleksi yang transparan, obyektif, berkeadilan dan akuntabel.

Aspek strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal yang menjadi perhatian bagi peningkatan kualitas layanan kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Dengan adanya Pandemi Covid-19, mendorong Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal untuk meningkatkan kualitas layanan kepegawaian melalui digitalisasi dan pengintegrasian internet, single base data, dan kematangan kecerdasan buatan (artificial intelligence/AI);
- 2) Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dengan perbaikan pada aspek-aspek sebagai berikut :
 - a. Pengembangan Karier
 - 1) Menyusun dan menetapkan kebijakan SKJ (Manajerial, Sosio Kultural, Teknis) untuk seluruh jabatan;
 - 2) Melaksanakan pemetaan kompetensi untuk seluruh pegawai;
 - 3) Menyempurnakan Manajemen Talenta dengan memperhatikan prinsip-prinsip Manajemen Talenta pada Permenpan 3 Tahun 2020 yang dapat dijadikan dasar pembinaan dan pengembangan karier pegawai;
 - 4) Melakukan analisis kesenjangan kompetensi untuk seluruh pegawai dan menyusun strategi / program untuk mengatasinya (HCDP) yang disesuaikan dengan kebutuhan individu / organisasi melalui metode klasikal ataupun non-klasikal (pertukaran pegawai, magang, coaching dan mentoring).
 - b. Promosi dan Mutasi

Menyusun kebijakan pola karier yang mengatur tentang jalur karier pegawai, pelaksanaan promosi dan mutasi sebagai dasar pembangunan Manajemen Talenta.
 - c. Manajemen Kinerja
 - 1) Melakukan analisis permasalahan kinerja bagi pegawai yang tidak mampu mencapai target kerja dan menyusun strategi untuk mengatasinya;
 - 2) Menjadikan kinerja sebagai faktor utama dalam pembinaan dan pengembangan karier pegawai.
 - d. Penggajian, Penghargaan dan Disiplin
 - 1) Mengintegrasikan data pelanggaran disiplin pegawai dengan SI ASN BKN.
 - 2) Melaksanakan pemberian penghargaan bagi PNS Berprestasi.
 - e. Perlindungan dan Pelayanan

Menetapkan kebijakan dan mengembangkan program-program perlindungan dan / atau bantuan kepada pegawai dan melaksanakannya secara reguler / terjadwal.

- 3) Pengembangan layanan kepegawaian yang cepat dan terintegrasi dengan cara percepatan penerapan teknologi informasi dalam sistem kerja.
- 4) Adanya aspek sumber daya perangkat daerah yaitu Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal didukung sumber daya baik berupa sumber daya manusia / aparatur dan sarana prasarana yang memadai.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal dipimpin oleh Kepala Badan yang membawahi Sekretariat dan 3 (tiga) bidang. Jumlah PNS Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal sebanyak 46 orang (per 31 Desember 2022) yang terdiri dari :

Gambar 2. Jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal



Sumber : BKPP Kabupaten Kendal pada 31 Desember 2022

Tabel 1.1

Tabel Daftar Jumlah Pegawai

NO	URAIAN	JUMLAH PEGAWAI	KETERANGAN
1.	Kondisi Pegawai berdasarkan pendidikan :		
	- S L T A	5 orang	
	- D III	7 orang	
	- S 1 / D 4	27 orang	
	- S 2	7 orang	
2.	Kondisi Pegawai berdasarkan Pangkat / golongan :		
	- Golongan II	9 orang	
	- Golongan III	30 orang	
	- Golongan IV	7 orang	

NO	URAIAN	JUMLAH PEGAWAI	KETERANGAN
3.	Kondisi Pegawai berdasarkan Jabatan :		
	- Eselon II	1 orang	
	- Eselon III	4 orang	
	- Eselon IV	2 orang	
	- Fungsional Khusus	13 orang	1 Analis Kepegawaian (4 orang) 2 Analis SDM Aparatur Ahli Muda (6 Orang) 3 Assesor SDM Aparatur Ahli Muda (3 orang)
	- Fungsional Umum	26 orang	

Tabel 1.2

Sarana Dan Prasarana Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal

NO	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1	Kendaraan Dinas Roda 4 (empat)	4 unit	Baik
2	Kendaraan Dinas Roda 2 (dua)	26 unit	Baik, sedang
3	Komputer	51 unit	Baik
4	Laptop	35 unit	Baik
5	Printer	34 unit	Baik
6	Mesin Absen	1 unit	Baik
7	Scanner	6 unit	Baik
8	UPS	32 unit	Baik
9	Kursi	159 unit	Baik
10	Meja (termasuk meja komputer)	87 unit	Baik
11	Rak Besi dan Filling Cabinet	48 unit	Baik
12	Rak Kayu dan Lemari	30 unit	Baik
13	Alat Pendingin/AC dan Kipas Angin	21 unit	Baik, sedang
14	Televisi	4 unit	1 rusak, 3 baik
15	Kulkas	1 unit	Baik
16	CCTV	1 unit	Baik
17	Kamera	2 unit	1 rusak, 1 baik
18	LCD dan Layar	4 unit	Baik
19	Peralatan jaringan/server	11 unit	Baik
20	Penghancur Kertas	4 unit	Baik
21	Kompr Gas	1 unit	Baik
22	Tangki Semprot Elektrik	1 unit	Baik

NO	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
23	Komputer Tablet	1 unit	Baik
24	Bunga Plastik	5 set	Baik
25	Alat Pengukur Suhu Standing	2 unit	Baik
26	Sound System	1 unit	Baik
27	Bracket TV Standing	1 unit	Baik
28	Telepon/PABX	3 unit	Baik
29	Telepon/FAX	2 unit	Baik

Sarana dan prasarana yang dimiliki secara umum mampu untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi sekaligus menunjang kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal.

Untuk menjaga kualitas dan performa sarana dan prasarana yang dimiliki, setiap tahun perlu dilakukan pemeliharaan dan penambahan atau perbaikan (rehabilitasi) guna menggantikan sarana dan prasarana yang telah mengalami penurunan kualitas atau tidak lagi berfungsi secara optimal.

Sebagai salah satu instansi pemerintah maka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut di atas perlu dipertanggungjawabkan, oleh sebab itu perlu adanya pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan bertanggung jawab, yang kesemuanya dituangkan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja.

Akuntabilitas secara harfiah didefinisikan sebagai suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik dalam pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan.

1.3.2 Permasalahan Utama

Adanya interaksi dari berbagai unsur seperti politik, ekonomi, sosial budaya dan keamanan dapat menumbuhkan situasi dan kondisi yang sangat kompleks sehingga dapat memberikan pengaruh positif tetapi juga pengaruh negatif, yang memunculkan berbagai isu-isu, permasalahan-permasalahan dan juga berbagai kendala di dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu diantaranya yang sangat menonjol adalah meningkatkan kesadaran masyarakat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang membawa konsekuensi semakin kuatnya pengawasan masyarakat dan tuntutan publik atas akuntabilitas serta transparansi penyelenggaraan pemerintahan.

Permasalahan adalah gambaran bentuk kesenjangan antara kinerja pembangunan yang dicapai saat ini dengan yang direncanakan dan kesenjangan antara apa yang ingin dicapai di masa yang akan datang dengan kondisi riil saat perencanaan dibuat.

Permasalahan Utama atau Isu strategis merupakan suatu kondisi yang berpotensi menjadi masalah maupun menjadi peluang di masa datang. Isu strategis lebih berorientasi pada masa depan. Suatu hal yang belum menjadi masalah saat ini, namun berpotensi akan menjadi masalah daerah pada suatu saat dapat dikategorikan sebagai isu strategis. Selain itu isu strategis juga dapat dimaknai sebagai potensi yang belum terkelola, dan jika dikelola secara tepat dapat menjadi potensi modal pembangunan yang signifikan. Adapun isu-isu strategis yang dihadapi BKPP Kabupaten Kendal antara lain:

- 1) Belum optimalnya implementasi manajemen kepegawaian seiring masih belum adanya beberapa peraturan turunan atas amanah Undang-Undang No Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- 2) Pendistribusian pegawai yang belum optimal yang disebabkan antara lain belum selesainya Analisa Beban Kerja dan Analisa Jabatan yang merupakan kewenangan OPD terkait yang selalu dinamis sesuai dengan perubahan kebijakan di tingkat pusat;
- 3) Masih terdapat mismatch antara kebutuhan spesifikasi jabatan dan kualifikasi PNS dalam Jabatan sehingga perlu pemetaan dan penataan pegawai yang tepat serta membangun konsep pengembangan karir yang berkualitas mendasarkan manajemen talenta;
- 4) Adanya faktor eksternal lain seperti kebijakan Pemerintah Pusat untuk melakukan penyetaraan jabatan dan Pandemi Covid-19 yang kemudian merubah banyak sekali proses bisnis dan tata kerja organisasi;
- 5) Belum maksimalnya penggunaan kecerdasan buatan (artificial intelligence/AI), dalam seluruh layanan kepegawaian dalam merespon dinamika dan perubahan organisasi di masa industri 4.0;
- 6) Kebutuhan sarpras (hardware/software) dan infrastruktur IT untuk peningkatan digitalisasi layanan kepegawaian yang cepat, mudah, murah, terintegrasi dan paperless sesuai tuntutan dan perkembangan teknologi.

1.4 Landasan Hukum

Landasan hukum dalam penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal Tahun 2022 adalah :

- 1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Peraturan Daerah Kabupaten Kendal Nomor 7 tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2021 – 2026 (Lembaran Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2021 Nomor 7).
- 6) Peraturan Daerah Kabupaten Kendal Nomor 13 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kendal (Lembaran Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2021 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kendal Nomor 219
- 7) Peraturan Bupati Kendal Nomor 53 tahun 2021 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2022.
- 8) Peraturan Bupati Kendal Nomor 55 tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2021 – 2026.
- 9) Peraturan Bupati Kendal Nomor 69 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal (Berita Daerah Kabupaten Kendal Tahun 2021 Nomor 69);.

1.5. SISTEMATIKA

Sistematika Penulisan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi
- C. Permasalahan Utama
- D. Landasan Hukum
- E. Sistematika

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- A. Rencana Strategis
- B. Perencanaan Kerja
- C. Perjanjian Kinerja

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Capaian Kinerja Tahun 2022
- B. Analisis Capaian Kinerja

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Rekomendasi atas Evaluasi SAKIP dan Strategi untuk peningkatan kinerja di masa datang.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategis memerlukan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (strength), kelemahan (weakness), peluang (opportunities) dan tantangan (threats) yang ada.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah, melaksanakan Misi ke-5, yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, berbasis elektronik dan bebas korupsi, dengan memberikan ruang yang luas bagi partisipasi masyarakat dalam proses perumusan hingga evaluasi kebijakan.

Secara ringkas, tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal terkait visi, misi serta program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih adalah mewujudkan kinerja aparatur pemerintah yang amanah dan profesional dengan meningkatkan kinerja birokrasi melalui peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara.

Perencanaan Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal dimulai dari penyusunan Rencana Strategis (Renstra) berdasarkan Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kendal sebagai Dokumen Perencanaan 5 (Lima) Tahunan, yang memuat visi dan misi Perangkat Daerah, tujuan, strategi kebijakan serta program kegiatan.

Adapun Visi dan Misi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal sesuai dengan Visi dan Misi serta program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih Kabupaten Kendal Tahun 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Visi Kepala Daerah, merupakan visi yang menjadikan satu kesatuan dari visi Kabupaten Kendal, sehingga visi tersebut dapat mendukung

percapaian tujuan yang telah ditetapkan dan dirumuskan dalam visi pembangunan Kabupaten Kendal Tahun 2021-2026.

Adapun visi dari Bupati Kendal yaitu :

“KENDAL HANDAL”

Unggul, Makmur, Berkeadilan

KENDAL HANDAL: adalah suatu kondisi terwujudnya Kabupaten Kendal sebagai Pusat Industri dan Pariwisata Jawa Tengah yang mandiri, berprestasi, berdayasaing serta berwawasan lingkungan.

UNGGUL: adalah suatu kondisi terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, religius, berbudaya, sehat jasmani dan rohani, sehingga dapat berpartisipasi aktif dalam pembangunan serta siap menghadapi revolusi industri 4.0.

MAKMUR: adalah suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat, dengan menumbuhkan, memfasilitasi dan melindungi pelaku-pelaku ekonomi, industri kreatif (start up), UMKM, Industri Rumah Tangga berbasis potensi lokal

BERKEADILAN: adalah suatu kondisi terwujudnya pembangunan yang merata (berbasis wilayah), berimbang dan proporsional bagi seluruh warga masyarakat Kendal dengan ditopang tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, melayani dan partisipatoris.

Untuk mencapai visi "KENDAL HANDAL: Unggul, Makmur dan Berkeadilan", terdapat 5 misi besar yang akan dilaksanakan, yaitu:

- 1) Mewujudkan Kendal sebagai pusat industri dan pariwisata di Jawa Tengah dengan mengoptimalkan berbagai potensi dan keunggulan daerah untuk mendorong kemandirian ekonomi daerah, meningkatkan kesejahteraan, mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan, penguatan industri kecil dan menengah/UMKM, pengembangan pariwisata serta mendorong berkembangnya ekonomi kreatif (*start up*).
- 2) Mewujudkan sumber daya manusia yang cerdas, sehat jasmani dan rohani berbudi pekerti luhur, dan memiliki daya saing dalam rangka menyambut revolusi industri 4.0.
- 3) Mewujudkan kehidupan beragama yang harmonis inklusif ditunjang dengan tatanan masyarakat yang aman, nyaman , tentram dalam relasi

seimbang antara berbagai komponen masyarakat dan stakeholder pembangunan

- 4) Mewujudkan pembangunan infrastruktur yang mantap, merata dan berkeadilan dengan memperhatikan data dukung dan kelestarian lingkungan
- 5) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, berbasis elektronik dan bebas korupsi dengan memberikan ruang yang luas bagi partisipasi masyarakat dalam proses perumusan hingga evaluasi kebijakan.

Berdasarkan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih tersebut, maka sesuai dengan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal mengacu pada Misi 5 yaitu : *Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, berbasis elektronik dan bebas korupsi dengan memberikan ruang yang luas bagi partisipasi masyarakat dalam proses perumusan hingga evaluasi kebijakan.*

Dalam rangka mendukung upaya pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal berkontribusi dalam pencapaian misi kelima dengan program prioritas yaitu Penerapan Zona Bebas KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme), Reformasi birokrasi dengan menerapkan *merit system*, Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) untuk mempercepat pelayanan (*e-services*), pengawasan/*command center* (*e-monitoring*), perencanaan pembangunan (*e-planning*), penganggaran (*e-budgeting/real time budgeting*), pengadaan barang dan jasa (*e-procurement*) dan sebagainya.

Sedangkan keterkaitan Indikator Daerah dan Perangkat Daerah pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal 2021 – 2026 adalah :

Misi 5 : Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, berbasis elektronik dan bebas korupsi, dengan memberikan ruang yang luas bagi partisipasi masyarakat dalam proses perumusan hingga evaluasi kebijakan.

Sasaran : Meningkatkan birokrasi yang kapabel

Dalam lingkup bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal sebagai Badan yang membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen

kepegawaian, dalam rangka mewujudkan PNS yang mampu menjadi pelaksana kebijakan publik, pelayan publik serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa sebagaimana amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014.

Memasuki tahun 2022 merupakan tahun kedua Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal melaksanakan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal Tahun 2021-2026. Renstra merupakan manifestasi komitmen Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Kabupaten Kendal yang tertuang dalam RPJMD Kabupaten Kendal Tahun 2021-2026.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal menetapkan tujuan dan sasaran strategis yang akan dilaksanakan 5 (lima) tahun kedepan mengacu pada Renstra Tahun 2021-2026 yaitu:

1. Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun, maka Tujuan yang sudah ditetapkan sesuai dengan Renstra Tahun 2021 - 2026 adalah “Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN”
2. Sasaran Strategis merupakan penjabaran lebih lanjut dari tujuan, yang dirumuskan secara spesifik dan terukur untuk dapat dicapai dalam kurun waktu lebih pendek dari tujuan. Adapun Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal yaitu :
 - a. Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN
 - b. Meningkatnya kompetensi ASN
 - c. Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Untuk dapat melihat lebih rinci mengenai target dimasing-masing tujuan, sasaran dengan indikator sasaran setiap tahunnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal

NO	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Target Capaian				
				2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	7	8	9	10	11
	Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN		Indeks Profesionalitas ASN	76,29	76,68	76,69	77,70	78,70
		Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN	Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja	42,67	42,68	42,69	42,70	42,70
		Meningkatnya kompetensi ASN	Dimensi Kompetensi	33,62	34,00	34,00	35,00	36,00
	Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN		Predikat Nilai SAKIP Perangkat Daerah	BB	BB	BB	BB	A
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP PD	74	75	76	78	80

2.2 Perencanaan Kinerja

Tabel 2.2
Perencanaan Kinerja Tahun 2022

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	2	3	4	5	6
	Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN		Indeks Profesionalitas ASN	Skor	76,29
		Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN	Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja	Skor	42,67
		Meningkatnya kompetensi ASN	Dimensi Kompetensi	Skor	33,62
	Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN		Predikat Nilai SAKIP Perangkat Daerah	Skor	BB
		Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Nilai SAKIP PD		74

Pada Tahun Anggaran 2022 Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal melaksanakan kegiatan dengan anggaran murni sebesar Rp. 13.739.836.516,- ,melalui mekanisme perubahan APBD 2022 menjadi Rp. 14.108.611.172,- dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2.3
Rincian Belanja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
Kabupaten Kendal Tahun Anggaran 2022

	Penetapan 2022	Perubahan 2022
Belanja Operasi	Rp. 13.682.036.516	Rp. 13.977.001.972
Belanja Modal	Rp. 57.800.000	Rp. 131.609.200
Total	Rp. 13.739.836.516	Rp. 14.108.611.172

2.3 Perjanjian Kinerja 2022

Dalam 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 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. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (outcome) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup outcome yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.

Tujuan disusunnya Perjanjian Kinerja adalah :

- 1) Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima dan pemberi amanah untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi, dan kinerja Aparatur;
- 2) Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur;
- 3) Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi;
- 4) Sebagai dasar bagi pemberi amanah untuk melakukan monitoring, evaluasi dan supervisi atas perkembangan/ kemajuan kinerja penerima amanah;
- 5) Sebagai dasar dalam penetapan sasaran kinerja pegawai.

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

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja 2022

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	2	3	4	5	6
	Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN		Indeks Profesionalitas ASN	Skor	76,29
		Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN	Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja	Skor	42,67
			Nilai SAKIP PD	Skor	74
		Meningkatnya kompetensi ASN	Dimensi Kompetensi	Skor	33,62

Guna mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan, maka Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal pada Tahun Anggaran 2022 telah melaksanakan 3 (tiga) program, 13 (sembilan) kegiatan, dan 40 (empat puluh) sub kegiatan yang didukung oleh APBD Kabupaten Kendal sebesar Rp 14.108.611.172,- terdiri dari :

1. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah terdiri dari 7 kegiatan dan 21 Sub Kegiatan;
2. Program Kepegawaian Daerah terdiri dari 4 kegiatan dan 16 Sub Kegiatan;
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari 2 kegiatan dan 3 sub kegiatan.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi Tahun 2022

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan PP 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja yang melaporkan progres kinerja atas mandat dan sumber daya yang digunakannya.

Dalam rangka melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3.1. Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

NO	Skala Capaian Kinerja	Kategori
1	> 91%	Sangat Tinggi
2	76 – 90,99%	Tinggi
3	66 – 75,99%	Sedang
4	51 – 65,99%	Rendah
5	< 50 %	Sangat Rendah

Pada tahun 2022, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal telah melaksanakan seluruh program, kegiatan dan subkegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

3.2 Analisa Capaian Kinerja

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal beserta target dan capaian realisasinya dirinci sebagai berikut :

Tabel 3.2.1 Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2022

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase capaian %	Kategori	Sumber Data
A	Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	76,29	53,69	70,37	Sedang	Badan Kepegawaian Negara
1	Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN	Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja	42,67	41,05	96,20	Sangat Tinggi	Badan Kepegawaian Negara
		Nilai SAKIP PD	74	73,35	99,12	Sangat Tinggi	Inspektorat Daerah
2	Meningkatnya kompetensi ASN	Dimensi Kompetensi	33,62	12,63	37,57	Sangat Rendah	Badan Kepegawaian Negara

Pada tabel diatas dapat diketahui pencapaian target dari Tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal adalah sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal Tahun 2022 adalah sedang.

Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN dengan indikator tujuan Indeks Profesionalitas ASN, target Tahun 2022 adalah 76,29 dan realisasinya 53,68 (70,37%) dengan kategori sedang jika dibandingkan dengan tahun 2021 mengalami kenaikan dari 49,42 menjadi 53,68. Dapat dijelaskan secara rinci definisi operasionalnya yaitu :

- a. Profesionalitas adalah kualitas para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas tugasnya.
- b. Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.
- c. Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah bahan, alat, dan cara yang akan digunakan untuk mendapatkan data indeks professional berupa identitas pegawai, dimensi, dan deskripsi indikator berikut tata cara pengisiannya.
- d. Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi Dimensi Kualifikasi (25%), Dimensi Kinerja (30%), Dimensi Disiplin (5%) dan Dimensi Kompetensi 40%:

Sasaran pertama yaitu Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN memiliki 2 indikator, di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja
Merupakan nilai gabungan dari 3 (tiga) dimensi yang terdapat pada Indeks Profesionalitas ASN, yaitu nilai dimensi disiplin ditambah nilai dimensi kinerja ditambah nilai dimensi kualifikasi
- 2) Nilai SAKIP PD
Nilai dari penilaian SAKIP Perangkat Daerah yang dilakukan oleh Inspektorat.

Sasaran kedua yaitu Meningkatnya kompetensi ASN, merupakan nilai dari Dimensi Kompetensi pada pada Indeks Profesionalitas ASN

Tabel 3.2.2

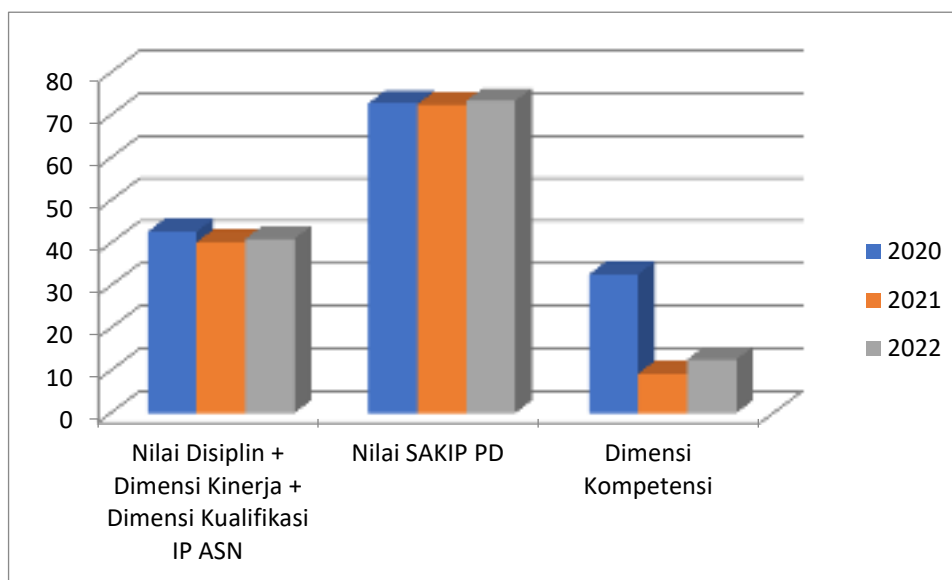
Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir (minimal 3 tahun)

No	Tujuan / sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		
			Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
A	Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	76,28	76,28	100	75,66	49,42	65,31	76,28	53,69	70,37
1	Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN	Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja	42,66	42,66	100	42,66	40,17	94,16	42,67	41,05	96,20
		Nilai SAKIP PD	72,76	72,76	100	73	72,54	99,36	74	73,35	99,12
2	Meningkatnya kompetensi ASN	Dimensi Kompetensi	32,62	32,62	100	33,62	9,25	27,51	33,62	12,63	37,56

Pada tabel diatas adalah perbandingan capaian pada 3 (tiga) tahun terakhir pada level tujuan dan sasaran atau Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal. Jika dilihat dari realisasi dan capaiannya pada kategori **sedang** dan masih ada beberapa hal yang harus ditingkatkan agar memenuhi target kinerja yang telah di tetapkan.

Gambar 3.2.2

Grafik Capaian Kinerja 2020-2022



Penilaian Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2020 menggunakan metode penilaian mandiri, sedangkan untuk tahun 2021 dan 2022, menggunakan metode penilaian melalui aplikasi yang berdasarkan pada data kepegawaian yang terdapat pada Aplikasi Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang di kelola oleh Badan Kepegawaian (BKN) Republik Indonesia.

Analisis capaian kinerja sasaran di uraikan sebagai berikut :

a) Kinerja sasaran ke 1 (satu) **Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN memiliki 2 (dua) indikator yaitu**

1. Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja

Capaian indikator Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja pada tahun 2022 masih belum sesuai dengan target yaitu 41,05 dari target 42,67 dan dengan persentase capaian kinerja 96,2%. Meskipun demikian, capaian Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja pada tahun 2022 lebih baik jika dibandingkan dengan tahun 2021 yang bernilai 40,17, meningkat sebesar 1,62.

Pencapaian target dari Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja terjadi pada tahun 2020, dengan metode penilaian mandiri.

Secara umum pencapaian kinerja pada indikator Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja sudah baik, dengan persentase capaian realisasi 96,% dengan kategori **sangat tinggi**.

2. Nilai SAKIP PD

Capaian indikator Nilai SAKIP PD pada tahun 2022 masih belum sesuai dengan target yaitu 73,35 dari target 74 dan dengan persentase capaian kinerja 99,12%. Meskipun demikian, capaian Nilai SAKIP PD pada tahun 2022 lebih baik jika dibandingkan dengan tahun 2021 yang bernilai 72,54, meningkat sebesar 0,81. Pencapaian target indikator Nilai SAKIP PD pada tahun 2022 juga lebih baik dari tahun 2020 yang bernilai 72,76.

Pencapaian kinerja pada indikator Nilai SAKIP PD sudah baik, dengan nilai tertinggi pada tahun 2022, dengan persentase capaian realisasi 99,12% dengan kategori **sangat tinggi**.

b) Kinerja sasaran ke 2 (dua) yaitu **Meningkatnya kompetensi ASN** sebagai berikut :

Capaian indikator **Meningkatnya kompetensi ASN** pada tahun 2022 masih belum sesuai dengan target yaitu 12,63 dari target 33,62 dan dengan persentase capaian kinerja 37,56%. Meskipun demikian, capaian indikator **Meningkatnya kompetensi ASN** pada tahun 2022 lebih baik jika dibandingkan dengan tahun 2021 yang bernilai 9,25, meningkat sebesar 3,38.

Secara umum pencapaian kinerja pada indikator **Meningkatnya kompetensi ASN** masih memerlukan perbaikan ke depan, dengan persentase capaian realisasi 37,56,% dengan kategori **sangat rendah**.

Adapun hal-hal yang mendukung keberhasilan pada setiap indikator tujuan dan sasarannya adalah sebagai berikut :

1. Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja dapat tercapai dengan persentase capaian 96,2 %, hal ini terjadi karena koordinasi yang baik dalam memasukkan data disiplin, kinerja dan kualifikasi ASN pada SAPK.
2. Nilai SAKIP PD dapat tercapai dengan persentase capaian 99,12 %, hal ini terjadi karena koordinasi yang baik dengan tim verifikator SAKIP (Inspektorat Daerah Kendal), dengan menindaklanjuti setiap permintaan data dan rekomendasi.

Tabel 3.2.3

Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2021 dengan target Jangka Menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi (Renstra)

No	Tujuan / sasaran	Indikator Kinerja	Capaian 2022	Target Akhir 2026	Capaian %	Tingkat Kemajuan
A	Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	53,69	78,72	68,2	Akan tercapai
1	Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN	Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja	41,05	42,72	96,09	Akan tercapai
		Nilai SAKIP PD	73,35	80	91,68	Akan tercapai
2	Meningkatnya kompetensi ASN	Dimensi Kompetensi	12,63	36	35,08	Akan tercapai

Tabel 3.2.4

Membandingkan realisasi Kinerja Tahun ini dengan standar nasional

No	Tujuan / sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi	Standar Nasional	Capaian %
A	Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	53,69	78	68,83
1	Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN	Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja	41,05		
		Nilai SAKIP PD	73,35		
2	Meningkatnya kompetensi ASN	Dimensi Kompetensi	12,63		

Standar Nilai IP ASN merupakan Standar Nilai yang diharapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada Renstra BKN tahun 2022.

Tabel 3.2.5

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan pada Tahun 2022

No	Tujuan / sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Analisis Keberhasilan / Kegagalan	Solusi yang dilakukan
A	Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	76,28	53,69	70,37	Merupakan penjumlahan nilai dari Nilai Disiplin, Dimensi Kinerja Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kompetensi IP ASN.	
1	Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN	Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja	42,67	41,05	96,20	Indikator ini merupakan gabungan dari Nilai Disiplin, Dimensi Kinerja, dan Dimensi Kualifikasi IP ASN. Nilai Dimensi Disiplin dan Dimensi Kualifikasi, sudah sesuai target yang diharapkan. Sedangkan pada nilai Dimensi Kinerja, belum sesuai target karena masih terdapat beberapa ASN yang Penilaian Prestasi Kerja bernilai Cukup, yang seharusnya bernilai Baik.	Melakukan pembinaan kepada seluruh ASN agar Penilaian Prestasi Kerja bernilai Baik.
		Nilai SAKIP PD	74	73,35	99,12	Secara umum, pencapaian indikator Nilai SAKIP PD, dapat dianggap tercapai, hal ini dibuktikan dengan persentase capaian sebesar 99,12	Melakukan Koordinasi dan konsultasi secara berkala dengan Inspektorat Daerah Kabupaten Kendal terkait

No	Tujuan / sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Analisis Keberhasilan / Kegagalan	Solusi yang dilakukan
						%. Meskipun demikian, jika melihat pencapaian dan target kinerja, belum maksimal, hal ini di sebabkan penilaian SAKIP PD tahun 2021 pada menggunakan metode penilaian yang baru, sehingga masih ada beberapa data yang belum dicukupi oleh Perangkat Daerah yang mengakibatkan berkurang nya nilai SAKIP PD	kelengkapan data penilaian SAKIP Perangkat Daerah
2	Meningkatnya kompetensi ASN	Dimensi Kompetensi	33,62	12,63	37,56	Masih banyak ASN yang belum mendapatkan fasilitas pengembangan kompetensi. Untuk pejabat struktural per 31 Desember 2022, dari 472 orang yang sudah mengikuti Diklat Kepemimpinan sejumlah 237 orang, yang belum yaitu 235 org, sekitar 50 % pejabat struktural belum mengikuti Diklat Kepemimpinan. Terkait Diklat Teknis, memfasilitasi	Memfasilitasi Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis dan Fungsional. Bekerja sama dengan Instansi Pemerintah penyelenggara Diklat untuk fasilitasi Diklat yang tanpa biaya. Mengatasi keterbatasan anggaran dengan memperbanyak

No	Tujuan / sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %	Analisis Keberhasilan / Kegagalan	Solusi yang dilakukan
						246 org, Diklat Fungsional 3 org. Hal tersebut mengakibatkan data pengembangan kompetensi (data Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis / Fungsional, Seminar /Workshop) masih banyak yang kosong, sedangkan metode penilaian IP ASN menggunakan data yang diupload di SAPK, sehingga Nilai Dimensi Kompetensi tidak bisa tercapai secara maksimal, karena kurangnya data pengembangan kompetensi di SAPK.	seminar/workshop via online/daring/virtual bagi ASN Seluruh Kabupaten Kendal. Memfaatkan teknologi informasi untk fasilitasi Diklat Teknis dan Fungsional

Tabel 3.2.6

Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

No	Tujuan / sasaran	Indikator Kinerja	Capaian %	Program Kegiatan	Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang / Tidak Menunjang
A	Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	70,37				
1	Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN	Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja	96,20	Program Kepegawaian Daerah	a) Persentase data kepegawaian dalam aplikasi kepegawaian yang ter update	131,43	Menunjang
					b) Rasio Pegawai Pendidikan Tinggi dan Menengah/ Dasar (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	111,9	Menunjang
					c) Tingkat Kedisiplinan ASN	101,32	Menunjang
					d) Persentase ASN menyusun SKP dan Penilaian Prestasi Kerja tepat waktu	101,54	Menunjang
					e) Persentase jabatan struktural yang dievaluasi	109,41	Menunjang
					f) Persentase penempatan ASN sesuai peta jabatan	110,48	Menunjang
					g) Persentase struktur jabatan ASN yang terisi	107,88	Menunjang
					h) Rasio pegawai Fungsional (%) (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	162,79	Menunjang

					i) Persentase ASN yang lulus Ujian Dinas Kenaikan Pangkat dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah	100	Menunjang
		Nilai SAKIP PD	99,12	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	a) Persentase ketercapaian Perencanaan dan evaluasi b) Kinerja Perangkat Daerah	100	Menunjang
					c) Persentase terpenuhinya layanan umum, kepegawaian dan keuangan Perangkat Daerah	100	Menunjang
2	Meningkatnya kompetensi ASN	Dimensi Kompetensi	37,56		Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	a. Rasio Jabatan Fungsional bersertifikat kompetensi (PNS tidak termasuk guru dan tenaga kesehatan)	182,34
				b. Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi yang telah direncanakan		100	Menunjang
				c. Persentase ASN yang lulus lat pra jabatan/latsar dan lat kepemimpinan		100	Menunjang

Pencapaian Tujuan dan indikator tujuan tentunya juga didukung oleh 2 (dua) sasaran strategis yaitu:

1. **Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN**, dengan 2 (dua) indikator yaitu :

- 1.1 **Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi**

Kinerja. Definisi operasionalnya adalah Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja Indeks Profesionalisme ASN untuk mewujudkan tujuan organisasi perangkat daerah.

Capaian sasaran strategis kesatu pada tabel diatas dapat ditunjukkan pada tahun 2022 target 100% dengan realisasinya adalah 96,2% dan termasuk pada kategori Baik, jika dibandingkan dengan tahun 2021 realisasinya adalah naik sebesar 1,67 (4%). Indikator program (sesuai dengan RPJMD 2021-2026) yang mendukung pada sasaran strategis kesatu adalah :

- a. Persentase data kepegawaian dalam aplikasi kepegawaian yang ter update. Target indikator program ini pada tahun 2022 adalah 70% dengan realisasinya 92%. Kegiatan yang mendukung pada indikator program ini yaitu :

Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan Sub Kegiatan yaitu :

- 1) Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian
- 2) Pengelolaan Data Kepegawaian

- b. Tingkat Kedisiplinan ASN. Target indikator program ini pada tahun 2022 adalah 97,6% dengan realisasinya 98,89%. Kegiatan yang mendukung pada indikator program ini yaitu :

Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan Sub Kegiatan yaitu :

- 1) Pembinaan Disiplin ASN
- 2) Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin

- c. Persentase ASN menyusun SKP dan Penilaian Prestasi Kerja tepat waktu. Target indikator program ini pada tahun 2022 adalah 65% dengan realisasinya 66%. Kegiatan yang mendukung pada indikator program ini yaitu :

Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur dengan Sub Kegiatan yaitu :

- 1) Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja
- 2) Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai

- d. Persentase jabatan struktural yang dievaluasi. Target indikator program ini pada tahun 2022 adalah 62% dengan realisasinya 68,5%. Kegiatan yang mendukung pada indikator program ini yaitu :

Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN dengan Sub Kegiatan yaitu :

- 1) Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN

- 2) Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
- 3) Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN
- 4) Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian Mutasi dan Promosi ASN dengan Sub Kegiatan yaitu :
 - 1) Pengelolaan Mutasi ASN
 - 2) Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN
- e. Persentase struktur jabatan ASN yang terisi. Target indikator program ini pada tahun 2022 adalah 82% dengan realisasinya 88,46%. Kegiatan yang mendukung pada indikator program ini yaitu :
Pengelolaan Mutasi ASN dengan Sub Kegiatan yaitu :
 - 1) Pengelolaan Promosi ASN
- f. Persentase ASN yang lulus Ujian Dinas Kenaikan Pangkat dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah. Target indikator program ini pada tahun 2022 adalah 100% dengan realisasinya 100%. Kegiatan yang mendukung pada indikator program ini yaitu :
Pengembangan Kompetensi ASN dengan Sub Kegiatan yaitu :
 - 1) Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN

1.2 Nilai SAKIP PD. Definisi operasionalnya adalah Nilai SAKIP Perangkat Daerah untuk mewujudkan tujuan organisasi perangkat daerah.

Capaian sasaran strategis kesatu pada tabel diatas dapat ditunjukkan pada tahun 2022 target 100% dengan realisasinya adalah 99,12% dan termasuk pada kategori Baik, jika dibandingkan dengan tahun 2021 realisasinya adalah naik sebesar 0,81 (1,1%). Indikator program (sesuai dengan RPJMD 2021-2026) yang mendukung pada sasaran strategis kesatu adalah :

- a. Persentase ketercapaian Perencanaan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah. Target indikator program ini pada tahun 2022 adalah 100% dengan realisasinya 100%. Kegiatan yang mendukung pada indikator program ini yaitu :
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah dengan Sub Kegiatan yaitu :
 - 1) Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
- b. Persentase terpenuhinya layanan umum, kepegawaian dan keuangan Perangkat Daerah. Target indikator program ini pada tahun 2022 adalah 100% dengan realisasinya 100%. Kegiatan yang mendukung pada indikator program ini yaitu :
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah dengan Sub Kegiatan yaitu :
 - 1) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - 2) Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
 Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah dengan Sub Kegiatan yaitu :

1) Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan

Administrasi Umum Perangkat Daerah dengan Sub Kegiatan yaitu :

- 1) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- 2) Penyediaan Peralatan Rumah Tangga
- 3) Penyediaan Bahan Logistik Kantor
- 4) Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
- 5) Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
- 6) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
- 7) Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD

Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan Sub Kegiatan yaitu :

- 1) Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- 2) Pengadaan Mebel
- 3) Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- 4) Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan Sub Kegiatan yaitu :

- 1) Penyediaan Jasa Surat Menyurat
- 2) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
- 3) Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
- 4) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor

Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dengan Sub Kegiatan yaitu :

- 1) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
- 2) Pemeliharaan Mebel
- 3) Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
- 4) Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

2. Meningkatnya kompetensi ASN

Definisi operasionalnya adalah Nilai Dimensi Kompetensi Indeks Profesionalisme ASN untuk mewujudkan tujuan organisasi perangkat daerah.

Capaian sasaran strategis kedua pada tabel diatas dapat ditunjukkan pada tahun 2022 target 100% dengan realisasinya adalah 37,56% dan termasuk pada kategori kurang, jika dibandingkan dengan tahun 2021 realisasinya adalah naik sebesar 3,38 (36,5%). Indikator program (sesuai dengan RPJMD 2021-2026) yang mendukung pada sasaran strategis kesatu adalah :

- a. Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi yang telah direncanakan. Target indikator program ini pada tahun 2022 adalah 100% dengan realisasinya 100%. Kegiatan yang mendukung pada indikator program ini yaitu :

Pengembangan Kompetensi Teknis dengan Sub Kegiatan yaitu :

- 1) Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
- 2) Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan Sub Kegiatan yaitu :

- 1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan

3.3 Realisasi Anggaran Tahun 2022

Tabel 3.2.6 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

No	Tujuan / sasaran	Indikator Kinerja	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi
			Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %	
A	Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	76,28	53,69	70,37				
1	Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN	Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja	42,67	41,05	96,20	2.782.441.143	2.057.380.397	73,94	26,06
		Nilai SAKIP PD	74	73,35	99,12	6.801.814.559	5.935.236.939	87,26	12,74
2	Meningkatnya kompetensi ASN	Dimensi Kompetensi	33,62	12,63	37,56	4.524.355.470	4.476.449.804	98,94	1,06

Penjelasan Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sasaran Strategis pertama dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pada sasaran Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN, dengan indikator Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja penggunaan sumber daya keuangan adalah sebesar Rp. 2.057.380.397 atau 73,94% dari total pagu sebesar Rp. 2.782.441.143. Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya kurang lebih sebesar 26,06% dari pagu yang tersedia. Meskipun terdapat efisiensi yang cukup banyak, pencapaian target masih belum maksimal, tetapi sudah ada kemajuan pencapaian target dibandingkan tahun sebelumnya.

Efisiensi atas penggunaan anggaran tersebut disebabkan karena Pelaksanaan Tes Seleksi ASN 2022 bekerja sama dengan UPT Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional I Yogyakarta, sehingga tidak memerlukan biaya sewa peralatan dan tempat untuk Tes Seleksi ASN 2022.

- 2) Pada sasaran Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN, indikator Nilai SAKIP PD penggunaan sumber daya keuangan adalah sebesar Rp. 5.935.236.939 atau 87,26% dari total pagu sebesar Rp. 6.801.814.559. Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya kurang lebih sebesar 12,74% dari pagu yang tersedia. Meskipun terdapat efisiensi yang cukup banyak, pencapaian target masih belum maksimal, tetapi sudah ada kemajuan pencapaian target dibandingkan tahun sebelumnya.

Efisiensi atas penggunaan anggaran tersebut disebabkan karena efisiensi dari anggaran gaji dan tunjangan PNS, terdapat beberapa orang yang pindah dan promosi pada tahun 2022.

- 3) Pada sasaran Meningkatnya kompetensi ASN, penggunaan sumber daya keuangan adalah sebesar Rp. 4.476.449.804 atau 98,94% dari total pagu sebesar Rp. 4.524.355.470. Hal ini berarti terdapat efisiensi penggunaan sumber daya kurang lebih sebesar 1,06% dari pagu yang tersedia. Meskipun terdapat efisiensi yang sedikit dan penyerapan anggaran mendekati maksimal, pencapaian target masih belum maksimal, Hal ini dikarenakan keterbatasan anggaran untuk pengembangan kompetensi bagi seluruh ASN di Kabupaten Kendal. Jika melihat kinerja pada tahun sebelumnya, sudah ada kemajuan pencapaian target.

BAB IV

P E N U T U P

A. KESIMPULAN

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal adalah Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok mempunyai tugas membantu Bupati membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah.

Dengan memperhatikan uraian dan beberapa data tersebut di atas, maka kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal selama Tahun 2022 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pencapaian Sasaran Strategis ke 1 “Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN” pada indikator Jumlah Nilai Dimensi Disiplin, Dimensi Kualifikasi dan Dimensi Kinerja dengan target 42,67 tercapai 41,05, dengan persentase capaian 96,20 %. Meskipun belum mencapai target, tetapi predikat capaian bernilai sangat tinggi. Pencapaian target tahun 2022 lebih baik dari tahun sebelumnya.
2. Pencapaian Sasaran Strategis ke 1 “Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan ASN” pada indikator Nilai SAKIP PD dengan target 74 tercapai 73,35, dengan persentase capaian 99,12 %. Meskipun belum mencapai target, tetapi predikat capaian bernilai sangat tinggi. Pencapaian target tahun 2022 lebih baik dari tahun sebelumnya.
3. Pencapaian Sasaran Strategis ke 2 “Meningkatnya kualifikasi, kinerja dan tingkat kedisiplinan AS” pada indikator Nilai SAKIP PD dengan target 33,62 tercapai 12,63, dengan persentase capaian 37,56 %. Meskipun belum mencapai target, pencapaian target tahun 2022 lebih baik dari tahun sebelumnya.
4. Realisasi efisiensi anggaran dilihat dari sisi penyerapan anggaran sebesar Rp 12.469.067.140 atau 88,38% dibandingkan dengan rencana anggaran sebesar Rp 14.108.611.172. Sehingga Tahun 2022 terdapat efisiensi sebesar Rp 1.639.544.032 atau 11,62%.

B. REKOMENDASI ATAS EVALUASI SAKIP DAN STRATEGI UNTUK PENINGKATAN KINERJA DI MASA DATANG.

1. Rekomendasi Atas Evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal
 - a. Guna perbaikan pada sub komponen Perencanaan kinerja diperlukan

crosscutting yaitu perencanaan kinerja yang dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan.

- b. Guna perbaikan pada sub komponen keberadaan di perlukan Pakta Integritas atas Perjanjian Kinerja setiap tahunnya.
- c. Guna perbaikan kriteria pada sub komponen kualitas diperlukan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- d. Guna perbaikan kriteria pada sub komponen kualitas diperlukan informasi ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.
- e. Guna perbaikan kriteria pada sub komponen terkait kualitas evaluasi kinerja internal perlu dilakukan pengiriman bintek/workshop terkait sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- f. Guna perbaikan kriteria pada sub komponen pemaafaatan pengukuran kinerja diperlukan kelengkapan usulan penataan promosi/rotasi/mutasi baik pejabat struktural maupun pelaksana serta melampirkan hasil assessment pada pelaksanaan mutasi jabatan.
- g. Guna perbaikan kriteria pada sub komponen terkait pemanfaatan implementasi SAKIP agar rekomendasi tahun sebelumnya dapat dijadikan tindaklanjut perbaikan pada laporan kinerja pada periode selanjutnya.

2. Strategi Untuk Peningkatan Kinerja Di Masa Datang

Strategi yang diperlukan guna meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal yang capaian indikatornya belum memenuhi target yang diharapkan dimasa mendatang antara lain :

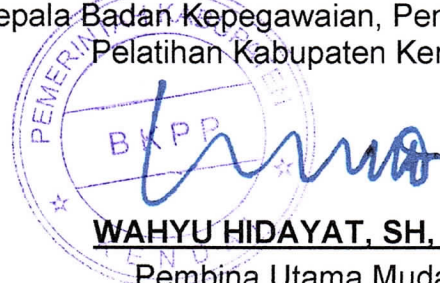
- a. Bekerja sama dengan perangkat daerah terkait dalam rangka pembinaan disiplin kepada seluruh ASN secara berkala.
- b. Mengoptimalkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan, merawat sarana dan prasarana agar dapat digunakan secara maksimal.
- c. Mengoptimalkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi dalam rangka mewujudkan *smart and clean government*.
- d. Pengelolaan karir pegawai berbasis sistem merit.

- e. Berkoordinasi dan bekerja sama dengan lembaga penyelenggara pengembangan kompetensi untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN meliputi pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan manjerial.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 untuk Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kendal, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk program kegiatan/kinerja yang akan datang.

Kendal, Januari 2023

Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan
Pelatihan Kabupaten Kendal



WAHYU HIDAYAT, SH, MH

Pembina Utama Muda

NIP. 19630614 199203 1 005