



Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2022



BKPSDM

KABUPATEN KEBUMEN

Jalan Merdeka No. 02 Kebumen



BAB I PENDAHULUAN

A. Gambaran Umum

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Selanjutnya pada Peraturan Bupati Kebumen Nomor 128 Tahun 2021 diatur mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dengan struktur organisasi sebagai berikut:

- (1) Susunan Organisasi Badan, terdiri atas:
 - a. Kepala Badan;
 - b. Sekretariat, terdiri atas :
 1. Subbagian Keuangan; dan
 2. Subbagian Umum dan Kepegawaian.
 3. Jabatan Fungsional Perencana
 - c. Bidang Administrasi Kepegawaian, terdiri atas :
 1. Sub Koordinator Pengadaan Pegawai;
 2. Sub Koordinator Mutasi dan Kepangkatan; dan
 3. Sub Koordinator Pemberhentian ASN
 - d. Bidang Pengembangan Karir, Pembinaan dan Informasi Kepegawaian, terdiri atas :
 1. Sub Koordinator Pengembangan Karir ASN);
 2. Sub Koordinator Pembinaan ASN; dan
 3. Sub Koordinator Pengelolaan Data dan Informasi ASN.
 - e. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, terdiri atas :
 1. Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis; dan
 2. Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen merupakan organisasi perangkat daerah yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya, BKPSDM melaksanakan fungsi :

- a. penyusunan rencana dan program di bidang kepegawaian dan pengembangan

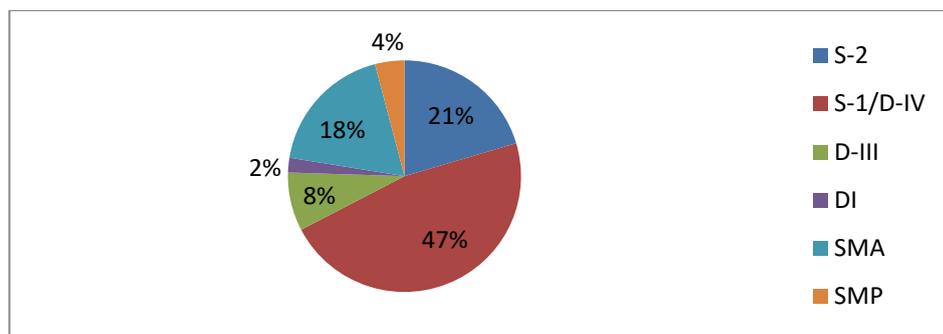
- sumber daya manusia;
- b. perumusan kebijakan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- e. pelaksanaan koordinasi di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- f. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- g. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- h. pelaksanaan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- i. pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, BKPSDM Kabupaten Kebumen didukung dengan sumber daya aparatur sebanyak 49 pegawai (Keadaan 31 Desember 2022) dengan rincian sebagaimana tergambar pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Status Kepegawaian	Jumlah (orang)		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	29	20	49

Tabel 1. 2 Prosentase PNS Berdasarkan Pendidikan



Tabel 1. 3 Jumlah PNS Berdasarkan Pangkat dan Golongan

NO	GOLONGAN	JUMLAH PNS
1	IV/c	1
2	IVb	1
3	IVa	4
4	III d	6
5	III c	6
6	III b	8
7	III a	14
8	II d	5
9	II c	2
10	II b	1
11	II a	1
	jUMLAH	49

B. Aspek Strategis dan Permasalahan Utama (*strategic issued*)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan organisasi perangkat daerah yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah. BKPSDM Kabupaten Kebumen memiliki peran strategis dalam rangka meningkatkan kapabilitas aparatur daerah. Hal tersebut dilaksanakan melalui perumusan dan pelaksanaan kebijakan mengenai kepegawaian, pelaksanaan administrasi kepegawaian, serta pelaksanaan fungsi pengembangan dan pembinaan kepegawaian lainnya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah dalam rangka meningkatkan kapabilitas aparatur daerah.

Permasalahan/isu strategi yang dihadapi BKPSDM Kabupaten Kebumen adalah sebagai berikut :

1. Membangun dan mengintegrasikan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online dengan sistem kepegawaian lainnya.
2. Menyusun dokumen talent pool dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir instansi.
3. Melaksanakan uji kompetensi bagi pejabat struktural sampai dengan staf potensial agar penempatannya sesuai dengan kemampuan, kompetensi dan profesionalitas yang dimiliki.



4. Meningkatkan keikutsertaan pegawai dalam program pengembangan kompetensi ASN.

Kerangka kebijakan BKPSDM Kabupaten Kebumen diarahkan mewujudkan tujuan strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen yaitu meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah.



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Perencanaan Strategis Perangkat Daerah

Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021- 2026 merupakan perencanaan jangka menengah yang berisi tentang gambaran sasaran atau kondisi hasil yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun sesuai dengan tugas, fungsi dan peran yang diamanatkan. Penentuan atas sasaran yang ingin diwujudkan tersebut sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Pemerintah Kabupaten Kebumen Tahun 2021 - 2026 dengan fokus arah tindakan dilandasi visi dan misi.

1. Pernyataan Visi Misi Pemerintah Kabupaten Kebumen

Visi merupakan gambaran masa depan yang hendak diwujudkan. Visi Pemerintah Kabupaten Kebumen Tahun 2021 - 2026 adalah **“Mewujudkan Kabupaten Kebumen Semakin Sejahtera, Mandiri, Berakhlak Bersama Rakyat”**.

Visi tersebut menyatakan kondisi yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kondisi dimana setiap individu dapat berperan serta aktif dalam pembangunan berkelanjutan, sehingga segala kebutuhan, khususnya kebutuhan dasar dapat terpenuhi. Pencapaian pokok visi ini ditandai dengan meningkatnya cakupan pemenuhan kebutuhan dasar melalui peningkatan perekonomian masyarakat berbasis sektor unggulan dengan tetap menjaga kualitas lingkungan hidup.

Upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi dirumuskan dalam beberapa misi. Terdapat 5 misi dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen mendukung pencapaian Misi ke-1, yaitu : **“Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan e-gov dan open-gov terintegrasi”**. dengan jalan menciptakan kualitas pelayanan publik, sistem kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintah daerah yang bersih, efisien, efektif, profesional, transparan dan akuntabel, yang didukung dengan sistem pengawasan yang efektif guna menekan perilaku korupsi, kolusi serta meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pendalaman agama”

Tabel 2. 1 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Tahun 2021-2026

Visi :							
"Mewujudkan Kabupaten Kebumen Semakin Sejahtera, Mandiri, Berakhlak Bersama Rakyat"							
TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SA TUAN	SASARAN	KINERJA SASARAN	SA TUAN		
MISI 1 : Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan <i>e-gov</i> dan <i>open-gov</i> terintegrasi							
2.2	Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	Angka	2.2.1	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	Angka
				2.2.2	Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Angka

2. Tujuan, Sasaran Strategis, Strategi dan Kebijakan Organisasi

Tujuan adalah suatu kondisi yang diinginkan untuk direalisasikan pada waktu yang telah ditentukan. Adapun untuk mencapai tujuan dimaksud maka harus ada penjabaran misi. Tujuan tidak hanya berupa material secara kuantitatif tetapi juga dalam bentuk kualitatif baik yang bersifat internal maupun eksternal. Sejalan dengan misi kedua Pemerintah Kabupaten Kebumen, ditetapkan tujuan BKPSDM Kabupaten Kebumen sebagai berikut:

"Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik, sedangkan indikatornya adalah Indeks Kepuasan Masyarakat"

Dalam rangka mendukung misi "**Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan *e-gov* dan *open-gov* terintegrasi**", terdapat beberapa sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Kebumen yaitu:

- Menyusun Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
- Mengkoordinasikan Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian ASN
- Mengelola Sistem Informasi Kepegawaian
- Melaksanakan Pengelolaan Mutasi ASN
- Melaksanakan Pengelolaan Promosi ASN



- f. Melaksanakan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
 - g. Memfasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
 - h. Melaksanakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - i. Mengevaluasi Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
 - j. Menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
 - k. Menyelenggarakan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan prajabatan
- Kebijakan yang akan diambil BKPSDM Kabupaten Kebumen dalam mewujudkan indikator kinerja perangkat daerah adalah :
- 1. Integrasi Sistem Informasi Kepegawaian.
 - 2. Penataan Aparatur Sipil Negara dalam jabatan sesuai dengan kompetensi, kualifikasi dan kebutuhan.
 - 3. Melaksanaan uji kompetensi bagi pejabat struktural sampai dengan staf potensial
 - 4. Meningkatkan keikutsertaan pegawai dalam program pengembangan kompetensi ASN.
 - 5. Monitoring dan evaluasi pasca diklat sebagai upaya dalam optimalisasi kinerja Aparatur Sipil Negara.

B. Perjanjian Kinerja

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 Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2022 telah melakukan Perjanjian Kinerja dengan Bupati Kebumen guna mewujudkan target kinerja yang ditetapkan. Penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2022 mengacu pada dokumen Renstra Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2022, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2022, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Tahun Anggaran 2022 dan Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran Tahun 2022. Selama tahun 2022, BKPSDM Kabupaten Kebumen telah melakukan perjanjian kinerja sebanyak 2 (dua) kali, yaitu penetapan, dan karena perubahan anggaran.

Guna mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan, maka Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen pada Tahun Anggaran 2022 telah melaksanakan kegiatan dengan anggaran penetapan sebesar Rp. **10.391.497.000,-** (Sepuluh milyar tiga ratus sembilan puluh satu juta empat ratus Sembilan puluh tujuh ribu rupiah) dan melalui mekanisme perubahan APBD Tahun Anggaran 2022 berubah menjadi Rp. **10.373.443.000,-** (Sepuluh milyar tiga ratus tujuh puluh tiga juta empat ratus empat puluh tiga ribu rupiah) Perencanaan anggaran dan kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun Anggaran 2022 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.3
PERENCANAAN KINERJA DAN ANGGARAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEBUMEN TAHUN ANGGARAN 2022

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Program	Kegiatan/ Sub Kegiatan	Anggaran Penetapan	Anggaran Perubahan
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Tujuan 1: Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	83,00			10.391.497.000	10.373.443.000
	Sasaran 1: Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	90			7.942.497.000	7.914.443.000
				Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota		6.797.747.000	6.529.693.000
					Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	40.000.000	40.000.000
					Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	25.000.000	25.000.000
					Evaluasi Kinerja Perangkat	15.000.000	15.000.000
					Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	5.860.897.829	5.860.897.829
					Penyediaan Gaji dan Tunjangan	6.270.447.000	5.992.393.000



1	2	3	4	5	ASN	6	8	
						Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	27.200.000	27.200.000
						Administrasi Umum Perangkat Daerah	155.989.098	155.989.098
						Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	4.000.000	4.000.000
						Penyediaan Bahan Logistik Kantor	30.000.000	30.000.000
						Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	33.000.000	52.278.000
						Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	1.200.000	1.200.000
						Penyediaan Bahan/Material	30.000.000	30.000.000
						Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	65.000.000	45.722.000
						Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	3.000.000	3.000.000
						Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	47,000,000	47,000,000
						Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	47,000,000	57,000,000



					Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	155.400.000	155.400.000`
					Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.000.000	2.000.000
					Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	134.000.000	134.000.000
					Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	19.400.000	19.400.000
					Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	91.500.000	91.500.000
					Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	46.500.000	47.175.000
					Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	30.000.000	29.325.000
					Pemeliharaan/ Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	15.000.000	15.000.000
				Program Kepegawaian Daerah		1.144.750.000	1.394.750.000
					Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	458.000.000	708.000.000
					Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	358.000.000	608.000.000
					Koordinasi Pelaksanaan	50.000.000	50.000.000



					Administrasi Pemberhentian		
					Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	50.000.000	50.000.000
					Pengelolaan Data Kepegawaian	50.000.000	50.000.000
					Mutasi dan Promosi ASN	307.000.000	457.000.000
					Pengelolaan Mutasi ASN	145.000.000	145.000.000
					Pengelolaan Promosi ASN	276.750.000	276.750.000
					Pengembangan Kompetensi ASN	65.000.000	65.000.000
					Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	45.000.000	45.000.000
					Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	20.000.000	20.000.000
					Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	200.000.000	200.000.000
					Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	134.000.000	134.000.000
					Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	66.000.000	66.000.000
	<u>Sasaran 2</u> Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	70	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		2.449.000.000	2.449.000.000
					Pengembangan Kompetensi Teknis	200.000.000	200.000.000
					Penyelenggaraan	200.000.000	200.000.000



					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	2.249.000.000	2.249.000.000
					Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prjabatan	2.249.000.000	2.249.000.000



Ditengah kondisi pasca pandemi covid 19, maka pada tahun anggaran 2022 sangat berpengaruh terhadap penyelenggaraan pengembangan dan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang sebelumnya dilakukan dengan cara tatap muka dan dirubah menjadi jarak jauh/online terutama dalam kegiatan pengembangan kompetensi ASN. Dampak dari proses tersebut yang bertujuan sebagai upaya mencegah penularan virus corona namun banyak sisi yang terkena imbasnya seperti kebijakan anggaran, tidak tercapainya target kinerja, dan lainnya. Dalam kondisi tersebut maka berbagai upaya dan strategi kebijakan ditempuh agar kendala dalam menghadapi masa pandemi bisa diminalisir. Di sisi lain, target kinerja dalam program dan kegiatan tahun 2022 tetap diupayakan dapat tercapai secara maksimal.

Secara singkat gambaran mengenai keterkaitan antara Tujuan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja yang telah disepakati antara kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dengan Bupati Kebumen Tahun 2022, tercantum pada lampiran laporan ini.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan tata cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, mengamanatkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun Laporan Kinerja sebagai bentuk akuntabilitas atas pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah dalam penggunaan anggaran yang melaporkan progres mengenai pencapaian kinerja dan evaluasi serta analisa terhadap pengukuran kinerja.

Pengukuran tingkat capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target kinerja sasaran dengan realisasinya. Kerangka pengukuran menggunakan rumus pengukuran kinerja sebagai berikut :

1. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tinggi kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{realisasi}}{\text{target}} \times 100\%$$

2. Apabila semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendahnya realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} = \frac{(2 \times \text{target}) - \text{realisasi}}{\text{target}} \times 100\%$$

Penilaian Capaian Kinerja menggunakan interpretasi pengukuran sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Skala Nilai Capaian Kinerja

Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
Sangat Memuaskan	>90-100	AA
Memuaskan	>80-90	A
Sangat Baik	>70-80	BB
Baik	>60-70	B
Cukup	>50-60	CC
Kurang	>40-50	C
Sangat Kurang	0-30	D

A. Capaian Kinerja Organisasi



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menetapkan 2 (dua) sasaran strategis yang akan dicapai. Sasaran tersebut selanjutnya diukur dengan 2 (dua) Indikator Kinerja pada tingkat Kepala Badan, 39 (tiga puluh sembilan) Indikator Kinerja Pejabat Eselon III dan 16 (enam belas) Indikator Kinerja Pejabat Eselon IV. Terdapat 2 Indikator Kinerja Eselon II yang telah tercapai dengan rata-rata capaian 106%, dan 39 indikator kinerja eselon III dan tingkat Eselon IV terdapat 16 indikator yang tercapai dengan rata-rata capaian 100%.

Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen pada Tahun 2022 dengan memperhitungkan antara target indikator kinerja dengan realisasinya dalam tabel pengukuran kinerja sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Capaian Kinerja Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja			
	Uraian	Target	Capaian	
			Realisasi	%
Indeks Kepuasan Masyarakat	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	90	99	110
	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	70,04	71,34	102
Rata-rata Capaian				106

Secara Dilihat dari tabel 3.2 dapat disimpulkan bahwa Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen pada Tahun 2022 telah mencapai keberhasilan, berdasarkan realisasi tingkat capaian kinerja dari setiap indikator secara umum menunjukkan capaian kinerja dengan kategori baik. Capaian kinerja sebesar 106% tidak terlepas dari pelaksanaan program/kegiatan secara efektif dan efisien dengan berpedoman pada target dan progres yang ditetapkan dalam Rencana Kerja Operasional (RKO) serta berpedoman pada ketentuan yang berlaku.



Capaian Kinerja secara lengkap disajikan pada analisa sebagai berikut:

SASARAN 1 : Indeks Kepuasan Masyarakat

Upaya untuk mencapai sasaran tersebut, diukur dengan 2 (dua) indikator kinerja, yaitu Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan; dan Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural

Perbandingan Target Dengan Realisasi Kinerja

Adapun pencapaian target dari masing-masing indikator kinerja antara target dengan realisasi capaian pada tahun 2022 dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Perbandingan Target Dengan Realisasi Kinerja

Indikator Kinerja	Target	Capaian	
		Realisasi	%
Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	90	99	110
Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	70,04	71,34	102
Rata-Rata Capaian			106

Indikator 1 : Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai ASN harus memiliki profesi dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Undang-Undang tersebut, Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Tujuan penerapan sistem merit adalah untuk memastikan jabatan di birokrasi pemerintah diduduki oleh orang-orang yang profesional, dalam arti kompeten dan melaksanakan tugas berdasarkan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN.



Unsur atau kriteria penilaian penerapan sistem merit untuk Aspek Penempatan PNS dalam jabatan:

1. Mempunyai rencana kebutuhan ASN untuk 5 tahun yang dirinci menurut jenis dan jenjang jabatan dan disusun berdasarkan Analisa Jabatan (disusun berdasarkan Anjab dan ABK), dengan mempertimbangkan pegawai yang memasuki masa pensiun.
2. Melakukan rekrutmen pegawai secara terbuka dan kompetitif, baik dari jalur CPNS, PPPK, dan juga dari PNS yang berasal dari instansi lain.
3. Pengelolaan Mutasi dan Promosi ASN sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya.

Untuk mencapai target Penempatan PNS dalam jabatan, beberapa langkah yang telah dilakukan di tahun 2022 diantaranya :

1. Aspek perencanaan kebutuhan

Menyusun dokumen usulan kebutuhan pegawai dan formasi pegawai meliputi CPNS dan PPPK.

2. Aspek pengadaan

- Terlaksananya penempatan CPNS pengadaan formasi tahun 2021 sebanyak 95 orang.
- Pengangkatan Guru PPPK Tahun 2022 Tahap I sebanyak 1310 orang
- Pengangkatan Guru PPPK Tahun 2022 Tahap II sebanyak 597 orang
- Aspek promosi dan mutasi

Terlaksananya penempatan pegawai sejumlah 11.746 orang dengan rincian: pejabat struktural 514 orang, dan 9187 orang fungsional dan 2046 pelaksana lainnya.

Indikator 2 : Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural

Aspek pengembangan kompetensi

Melakukan optimalisasi fasilitasi pengembangan kompetensi pegawai di masa pandemi dengan tetap mengikutsertakan ASN dalam pelatihan secara *streaming* menggunakan media *online zoom*.

- Pengiriman diklat teknis/fungsional sebanyak 135 orang.
- Pengiriman diklatpim IV/PKP sebanyak 7 orang.
- Penyelenggaraan diklatpim III/PKA secara daring sebanyak 4 orang.
- Orientasi P3K sebanyak 1932 orang.



Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Sebelumnya

Realisasi (capaian) indikator kinerja apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Tahun Sebelumnya

Indikator Kinerja	Satuan	Tahun			
		2019	2020	2021	2022
Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	Angka	-	92,82	97,40	99,00
Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Angka	-	66,06	80,76	71,34

Jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, indikator Nilai Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan meningkat sebesar 1,6 %. Sedangkan Indikator Nilai Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural menurun sebesar 9,42 % dari tahun 2021, disebabkan karena Pejabat yang menduduki Jabatan baru menggantikan Pejabat lama karena Pensiun lebih banyak jumlahnya sehingga Prosentase yang sudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural lebih sedikit.

Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

Realisasi kinerja apabila dibandingkan dengan target jangka menengah pada perencanaan strategis diperoleh gambaran :

Tabel 3. 5 Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Tahun 2022

Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi s/d 2022	%
Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	90	99	110
Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	70,04	71,34	102
Rata-Rata Capaian			106

Target Indikator kinerja Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan pada Renstra 90% sedangkan capaian di tahun 2022 adalah 99% sehingga



capaian kinerja terhadap Renstra adalah sebesar capaian 110% atau **sudah tercapai**.

Target Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural pada Renstra 70,04 , sedangkan capaian di tahun 2022 adalah 71,34 sehingga capaian kinerja terhadap Renstra adalah sebesar 102% atau **sudah tercapai**.

Penyebab Keberhasilan/Kegagalan Kinerja dan Solusi

Pendorong Keberhasilan dalam upaya mencapai target indikator kinerja,

1. Pengangkatan PPPK Tenaga Guru sejumlah 1.907 orang sudah sesuai dengan formasi yang dilamar/kebutuhan
2. Penempatan (mutasi dan promosi) pegawai struktural sudah sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya

Capaian kinerja yang berhasil tersebut diatas dengan melakukan upaya-upaya sebagai berikut :

1. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan dengan tujuan menggali informasi atas kendala yang dihadapi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
2. Pendampingan secara intens dengan para pengelola kepegawaian seluruh OPD sehingga dapat meminimalisasi permasalahan dalam proses pelayanan administrasi kepegawaian.
3. Koordinasi yang baik antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dengan instansi terkait terutama dengan BKN, KASN, Kemen PAN dan RB, LAN serta Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah dan DIY.

Langkah-langkah yang akan diambil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen untuk mengoptimalkan capaian kinerja indikator sasaran, sebagai berikut :

1. Membangun dan mengintegrasikan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis *online* dengan sistem kepegawaian lainnya, antara lain presensi, e kinerja dan Simgaji .
2. Menyusun dokumen *talent pool* dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja) hasil uji kompetensi/assessment dengan mempertimbangkan pola karir instansi.
3. Meningkatkan keikutsertaan pegawai dalam program pengembangan kompetensi ASN

Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi merupakan ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan. Pengukuran efisiensi kegiatan diukur dengan membandingkan indeks efisiensi (IE) terhadap standar efisiensi (SE) yang diperoleh.

Indeks efisiensi (IE) diperoleh dengan membagi % capaian Output (kinerja) terhadap % capaian input (realisasi anggaran), sesuai rumus sebagai berikut :

$$IE = \frac{\% \text{ capaian output}}{\% \text{ capaian input}}$$

Standar efisiensi (SE) merupakan angka pembanding yang dijadikan dasar dalam menilai efisiensi. Standar efisiensi yang digunakan adalah indeks sesuai rencana capaian yaitu yang diperoleh dengan rumus :

$$SE = \frac{\% \text{ rencana capaian output}}{\% \text{ rencana capaian input}} = 100\% = 1$$

Selanjutnya, efisiensi suatu kegiatan ditentukan dengan membandingkan IE terhadap SE. Kegiatan yang efisien atau tidak efisien tersebut kemudian diukur tingkat efisiensi (TE) yang menggambarkan seberapa besar efisiensi/ketidakefisienan kegiatan tersebut, dengan formula sebagai berikut :

Jika $IE \geq SE$, maka kegiatan dianggap efisien
Jika $IE \leq SE$, maka kegiatan dianggap tidak efisien

$$TE = \frac{IE - SE}{SE}$$

Pencapaian sasaran BKPSDM Kabupaten Kebumen didukung dengan aspek sumber daya yang dimiliki serta pemanfaatannya secara optimal. Tingkat efisiensi sumber daya indikator kinerja prosentase tindak lanjut hasil pengawasan sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Indikator Kinerja Prosentase

Indikator Kinerja Sasaran	Capaian Indikator		Indeks Efisiensi (IE)	Standar Efisiensi (SE)	Tingkat Efisiensi (TE)	Kategori
	Input/Realisasi Anggaran (%)	Output/Capaian Kinerja (%)				
Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	88,14	100	1,13	1,00	0,13	Efisien



Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	99,04	100	1,00	1,00	0,00	Tdk Efisien
Rata-rata	93,59	100	1,06	1,00	0,06	Efisien

Dari penggunaan sumber daya, kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk mewujudkan indikator kinerja sasaran ini dikategorikan telah tercapai secara efisien, Hal ini terlihat dari hasil indeks efisiensi (IE) sebesar 1,06 yang lebih tinggi dari standar efisiensi (1,00). IE didapatkan dari capaian indikator kinerja rata-rata sebesar 100,% dibandingkan dengan capaian dana sebesar 93,59% atau dari anggaran kegiatan sebesar Rp 10.373.443.000 telah terealisasi sebesar Rp 9.679.902.015. pencapaian indikator ini dapat dikategorikan efisien antara input dan output yang dihasilkan.

Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Indikator Kinerja sasaran "Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan " dicapai melalui 3 (tiga) program, yaitu Program Kepegawaian Daerah terdiri dari Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dan Indikator Kinerja Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural didukung oleh Program Pengembangan SDM, yang terdiri dari 2 (dua) kegiatan, 2 (dua) sub kegiatan.

Capaian Indikator kegiatan untuk mendukung pencapaian program secara umum telah terealisasi sesuai dengan target yang diperjanjikan. Capaian realisasi kinerja indikator program dan kegiatan untuk mendukung keberhasilan indikator " Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan " dan "Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural " sebagaimana diuraikan pada tabel berikut.



Tabel 3.7 Program/Kegiatan Yang Menunjang Pencapaian Pernyataan Kinerja

Sasaran	Indikator	Program	Indikator Kinerja	Capaian			Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Capaian		
				Target	Realisasi	%			Target	Realisasi	%
Indikator Kinerja:											
Tujuan 1: Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik Sasaran 1: Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Indeks Kepuasan Masyarakat	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		100%	100%	100%	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen data/informasi perencanaan pelaksanaan dokumen evaluasi yang disusun	8 dokumen	8 dokumen	100%
								Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang disusun.	2 Dokumen	2 Dokumen	100%
							Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah orang ASN yang mendapat gaji dan tunjangan	52 orang	52 orang	100%
								Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD yang tersusun	6 dokumen	6 dokumen	100%
							Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah jenis komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	4 jenis	4 jenis	100%
								Jumlah bulan penyediaan bahan logistik kantor	12 bulan	12 bulan	100%



								Jumlah bulan penyediaan barang cetakan dan penggandaan	12 bulan	12 bulan	100%
								Jumlah bulan penyediaan barang cetakan dan penggandaan	12 bulan	12 bulan	100%
								Jumlah bulan penyediaan bahan/ material	12 bulan	12 bulan	100%
								Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD yang diselenggarakan	12 orang/kali	12 orang/kali	100%
								Jumlah bulan penataan arsip dinamis	12 bulan	12 bulan	100%
							Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah unit kendaraan dinas operasional atau lapangan	0 unit	0 unit	refocusing
								Jumlah unit pengadaan peralatan gedung kantor	0 unit	0 unit	100%
								Jumlah unit pengadaan perlengkapan gedung Kntor	1 unit	1 unit	100%
							Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah bulan penyediaan jasa surat menyurat	12 bulan	12 bulan	100%
								Jumlah bulan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	12 bulan	12 bulan	100%



								Jumlah bulan penyediaan jasa pelayanan umum	12 bulan	12 bulan	100%
							Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah unit kendaraan dinas operasional atau lapangan	29 unit	29 unit	100%
								Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang terpelihara	20 unit	20 unit	100%
								Jumlah unit gedung kantor dan bangunan lainnya yang terpelihara	1 unit	1 unit	100%

		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH					Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	"Jumlah kegiatan Pengadaan ASN"	7 kegiatan	7 kegiatan	100%
								"Jumlah dokumen Pemberhentian Kepegawaian ASN"	600 dokumen	701 dokumen	116%
								Jumlah dokumen Pemutakhiran Data Kepegawaian	2 dokumen	2 dokumen	100%
							Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	3 kegiatan	3 kegiatan	100%
								Jumlah kegiatan pengelolaan promosi ASN	3 kegiatan	3 kegiatan	100%



							Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah orang yang mengikuti Pelaksanaan Pendidikan lanjutan	386 orang	294 orang	76%
								Jumlah dokumen SK Jabatan Fungsional yang diterbitkan	200 orang	370 orang	185%
							Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah jenis dokumen evaluasi kinerja aparatur	6 dokumen	6 dokumen	100%
								Jumlah Jenis dokumen Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	4 dokumen	4 dokumen	100%
		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					Pengembangan Kompetensi Teknis	Penilaian dan Evaluasi	6 kegiatan	6 kegiatan	100%
								Jumlah jenis Diklat Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	5 jenis	5 jenis	100%



Indikator Kinerja sasaran “Penempatan PNS dalam jabatan”

Dicapai melalui 2 (dua) program, 11 (sebelas) kegiatan, 29 (dua puluh sembilan) sub kegiatan, yaitu:

I. Program Kepegawaian Daerah, dengan 9 (sembilan) indikator kinerja outcome:

a. Persentase Jumlah Kegiatan Pengadaan ASN

Dari 7 kegiatan tercapai sebanyak 7 kegiatan,. Nilai aspek perencanaan kebutuhan, tercapai 100%.

b. Persentase Jumlah Dokumen Pemberhentian Kepegawaian ASN, tercapai 116%.

c. Jumlah Dokumen Pemutakhiran ASN tercapai 100% sebanyak 2 dokumen

d. Nilai aspek promosi dan mutasi, tercapai 100%

Karena telah diterbitkan kebijakan tentang:

- Pola karir.
- Mutasi, rotasi dan promosi secara obyektif dan transparan.
- Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif.

e. Jumlah orang yang mengikuti Pendidikan Lanjutan ASN, tercapai 76% karena Jumlah PNS yang mengikuti Pendidikan Lanjutan tergantung usulan dari OPD.

f. Jumlah Dokumen SK Jabatan Fungsional, tercapai 185%.

g. Jumlah jenis dokumen evaluasi Kinerja, tercapai 100%.

h. Jumlah jenis dokumen hasil peniaian evaluasi Kinerja Aparatur, tercapai 100%.

Program kepegawaian daerah didukung oleh kegiatan berikut:

1. Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, dengan sub kegiatan:

1.1 Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN, dengan output:

- Jumlah dokumen peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang sudah ditetapkan PPK, tercapai 100%.
- Jumlah dokumen data kepegawaian secara lengkap dan real time yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi, tercapai 100%.
- Jumlah dokumen data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, tercapai 100%.



- Jumlah dokumen rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah 5 (lima) tahun yang berasal dari CPNS, PPPK ataupun PNS dari instansi lain, tercapai 100%.

1.2 Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian, dengan output:

- Jumlah PNS yang difasilitasi dalam pengurusan Pensiun dan Taspen, tercapai 116%.

Dari target 600 orang, terealisasi 701 orang.

1.3 Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, dengan output:

- Jumlah Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai, tercapai 100%.

2. Mutasi dan Promosi ASN, dengan sub kegiatan:

2.1 Pengelolaan Mutasi ASN, dengan output:

- Jumlah pegawai baru yang diangkat menjadi PNS yang penempatan pertamanya sesuai jabatan yang dilamar, tercapai 95%.

Tertundanya proses seleksi CPNS formasi Tahun 2021 sehingga tahapan pemberkasan dan pengajuan penerbitan NIP baru dapat dilaksanakan pada bulan Januari 2022.

- Jumlah ASN yang di mutasi, rotasi dan promosi secara obyektif dan transparan, tercapai 276%.

Didukung adanya peralihan jabatan struktural menjadi fungsional.

2.2 Pengelolaan Promosi ASN, dengan output:

- Jumlah pelaksanaan pengisian JPT, secara terbuka dan kompetitif, tercapai 100%.
- Jumlah pejabat struktural yang mengikuti uji kompetensi, tercapai 100%.

Untuk penyelenggaraan seleksi terbuka JPT yang rencananya dilaksanakan 2 tahap sudah terlaksana sesuai dengan target.

3. Pengembangan Kompetensi ASN, dengan sub kegiatan:

3.1 Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN, dengan output:

- Jumlah ASN yang memperoleh bantuan tugas belajar, tercapai 76%.

4. Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dengan sub kegiatan:

4.1 Pelaksanaan Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja Aparatur, dengan output:

- Jumlah PNS yang difasilitasi penilaian kerjanya, tercapai 100%.



4.2 Jumlah Jenis Dokumen Hasil penilaian dan evaluasi Kinerja Aparatur, dengan output:

- Jumlah penanganan penegakan kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya, tercapai 100%.
- Terlaksananya pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai, tercapai 100%.

Indikator Kinerja sasaran 2 yaitu : Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural

Dicapai melalui 1 (satu) program, 1 (satu) kegiatan, 1 (satu) sub kegiatan, yaitu:

- I. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan 2 (dua) indikator kinerja outcome:

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia didukung oleh kegiatan berikut:

1. Pengembangan Kompetensi Teknis, dengan sub kegiatan:
 - 1.1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum, dengan output:
 - Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi (diklat teknis dan fungsional), dengan jumlah peserta 135 orang, tercapai 100%
2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dengan sub kegiatan:
 - 2.1 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan, dengan output:
 - Orientasi PPPK Jumlah peserta 1932 orang tercapai 100%.
 - Penyelenggaraan PKA/Diklatpim III bekerjasama dengan BPSDM Provinsi Jateng dan Yogyakarta, serta PPSDM Kemendagri Yogyakarta dengan peserta 4 orang;
 - Pengiriman peserta PKP/diklatpim IV secara banded sebanyak 7 orang peserta.



Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Capaian Indikator kegiatan untuk mendukung pencapaian program secara umum telah terealisasi sesuai dengan target yang diperjanjikan. Capaian realisasi kinerja indikator program dan kegiatan untuk mendukung keberhasilan indikator "Penempatan PNS dalam jabatan " sebagaimana diuraikan pada tabel berikut.



Tabel 3. 8 Program/Kegiatan Yang Menunjang Pencapaian Pernyataan Kinerja

NO	TUJUAN/SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	MENUNJANG/ TIDAK MENUNJANG
1	<u>Tujuan</u> 1 <u>Mewujudkan</u> <u>peningkatan kualitas</u> <u>pelayanan publik</u>						
	<u>Sasaran 1:</u> <u>Meningkatnya</u> <u>penempatan PNS</u> <u>dalam jabatan sesuai</u> <u>kompetensi</u>	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen data/informasi perencanaan pelaksanaan dokumen evaluasi yang disusun	100%	Menunjang
					Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang disusun.	100%	Menunjang
				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah orang ASN yang mendapat gaji dan tunjangan	100%	Menunjang
					Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD yang tersusun	100%	Menunjang
				Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah jenis komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	100%	Menunjang



					Jumlah bulan penyediaan bahan logistik kantor	100%	Menunjang
					Jumlah bulan penyediaan barang cetakan dan penggandaan	100%	Menunjang
					Jumlah bulan penyediaan barang cetakan dan penggandaan	100%	Menunjang
					Jumlah bulan penyediaan bahan/ material	100%	Menunjang
					Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD yang diselenggarakan	100%	Menunjang
					Jumlah bulan penataan arsip dinamis	100%	Menunjang
				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah unit pengadaan peralatan gedung kantor	100%	Menunjang
					Jumlah unit pengadaan perlengkapan gedung Kntor	100%	Menunjang
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah bulan penyediaan jasa surat menyurat	100%	Menunjang



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

					Jumlah bulan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	100%	Menunjang
					Jumlah bulan penyediaan jasa pelayanan umum	100%	Menunjang
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah unit kendaraan dinas operasional atau lapangan	100%	Menunjang
					Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang terpelihara	100%	Menunjang
					Jumlah unit gedung kantor dan bangunan lainnya yang terpelihara	100%	Menunjang
				Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	"Jumlah kegiatan Pengadaan ASN"	100%	Menunjang
					"Jumlah dokumen Pemberhentian Kepegawaian ASN"	100%	Menunjang
					Jumlah dokumen Pemutakhiran Data Kepegawaian	100%	Menunjang
				Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN	100%	Menunjang
					Jumlah kegiatan pengelolaan promosi ASN	100%	Menunjang



				Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah orang yang mengikuti Pelaksanaan Pendidikan lanjutan	100%	Menunjang
					Jumlah dokumen SK Jabatan Fungsional yang diterbitkan	100%	Menunjang
				Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah jenis dokumen evaluasi kinerja aparatur	100%	Menunjang
					Jumlah Jenis dokumen Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100%	Menunjang
	Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural		Pengembangan Kompetensi Teknis	Penilaian dan Evaluasi	100%	Menunjang
				Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah jenis Diklat Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100%	Menunjang



Indikator Kinerja sasaran “Penempatan PNS dalam jabatan” dicapai melalui 1 (satu) Program yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan 1 (satu) indikator kinerja outcome:

- a. Persentase tersedianya sarana dan prasarana pelayanan administrasi perkantoran dan kepegawaian yang memadai, tercapai 100%.

Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota didukung oleh kegiatan berikut:

1. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan:
 - 1.1 Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN, dengan output:
 - Jumlah terbayarnya gaji dan tunjangan ASN, tercapai 100%.
 - 1.2 Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD, dengan output:
 - Jumlah terbayarnya honor pengelola keuangan dengan baik, tercapai 100%.
2. Administrasi Umum Perangkat Daerah, dengan sub kegiatan:
 - 2.1 Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor, dengan output:
 - Jumlah peralatan dan perlengkapan kantor yang tersedia, tercapai 100%.
 - 2.2 Penyediaan Bahan Logistik Kantor, dengan output:
 - Jumlah bahan logistik kantor yang terpenuhi, tercapai 100%.
3. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan sub kegiatan:
 - 3.1 Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya, dengan output:
 - Jumlah pengadaan sarana dan prasarana gedung kantor yang memadai, tercapai 100%.
 - 3.2 Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya, dengan output:
 - Jumlah pengadaan sarana dan prasarana pendukung gedung kantor yang memadai, tercapai 100%.
4. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan sub kegiatan:
 - 4.1 Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik, dengan output:
 - Jumlah pembayaran telepon, listrik, air dan internet yang terbayar, tercapai 100%.
 - 4.2 Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor, dengan output:
 - Jumlah Pengadaan alat2 kebersihan , tercapai 100%.



5. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, dengan sub kegiatan:
 - 5.1 Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan, dengan output:
 - Jumlah kendaraan dinas yang terpelihara dan terbayarkan pajaknya, tercapai 100%.
 - 5.2 Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya, dengan output:
 - Jumlah gedung kantor yang terpelihara, tercapai 100%.
 - 5.3 Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya, dengan output:
 - Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor yang terpelihara, tercapai 100%.

3.1. Realisasi Anggaran

Tahun Anggaran 2022, BKPSDM Kabupaten Kebumen melaksanakan 3 program, 1 kegiatan dan 29 sub kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar Rp 10.391.497.000,- dan pada anggaran perubahan menjadi Rp 10.373.443.000,-. Realisasi anggaran Tahun 2022 diuraikan pada tabel berikut:



Tabel 3. 9 Realisasi Penggunaan Anggaran BKPSDM Tahun 2022

Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja			Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Keuangan			
		Target	Realisasi	%		Anggaran	Realisasi	%	Sisa Anggaran
Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	90	99	110	Program Kepegawaian Daerah	1.394.750.000	1.156.207.952	82,90	238.542.048
					Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	708.000.000	496.099.480	70,07	211.900.520
					Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	608.000.000	399.943.524	65,78	208.056.476
					Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	50.000.000	48.504.600	97,01	1.495.400
					Pengelolaan SIMPEG	50.000.000	47.651.356	95,30	2.348.644
					Mutasi dan Promosi ASN	421.750.000	411.828.620	97,65	9.921.380
					Pengelolaan Mutasi ASN	145.000.000	140.528.220	96,92	4.471.780
					Pengelolaan Promosi ASN	276.750.000	271.300.400	98,03	5.449.600
					Pengembangan Kompetensi ASN	65.000.000	62.481.072	96,12	2.518.928
					Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	45.000.000	43.835.483	97,41	1.164.517
					Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	20.000.000	18.645.589	93,23	1.354.411
					Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	200.000.000	185.798.780	92,90	14.201.220
					Pelaksanaan Penilaian Kinerja dan Evaluasi Kinerja Aparatur	134.000.000	125.089.431	93,35	8.910.569
					Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	66.000.000	60.709.349	91,98	5.290.651



Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja			Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Keuangan			
		Target	Realisasi	%		Anggaran	Realisasi	%	Sisa Anggaran
					Program Pengembangan SDM	2.449.000.000	2.425.275.530	99,04	23.724.470
					Pengembangan Kompetensi Teknis	200.000.000	185.606.100	92,80	14.393.900
					Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, PD Penunjang dan Urusan Pemerintahan Umum	200.000.000	185.606.100	92,80	14.393.900
					Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2.249.000.000	2.239.669.430	99,59	9.330.570
					Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, JPT, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	2.249.000.000	2.239.669.430	99,59	9.330.570
					Program Penunjang	6.529.693.000	6.098.418.533	93,75	2.501.500
					Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	40.000.000	37.498.500	94,20	1.450.200
					Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	25.000.000	23.549.800	92,99	1.051.300
					Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	15.000.000	13.948.700	93,13	413.149.899
					Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6.019.593.000	5.606.443.101	93,14	410.785.599
					Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	5.992.393.000	5.581.607.401	91,31	2.364.300
					Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	27.200.000	24.835.700	93,75	2.501.500



Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja			Program/Kegiatan/Sub Kegiatan				
		Target	Realisasi	%					
					Administrasi Umum Perangkat Daerah	166.200.000	165.127.410	99,36	1.072.590
					Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	4.000.000	3.998.000	99,95	2.000
					Penyediaan Bahan Logistik Kantor	30.000.000	29.872.650	99,58	127.350
					Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	52.278.000	51.954.150	99,38	323.850
					Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	1.200.000	1.080.000	90,00	120.000
					Penyediaan Bahan/Material	30.000.000	29.904.050	99,68	95.950
					Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	45.722.000	45.318.560	99,12	403.440
					Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	3.000.000	3.000.000	100,00	0
					Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	57.000.000	56.843.000	99,72	157.000
					Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	57.000.000	56.843.000	99,72	157.000
					Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	155.400.000	141.601.688	91,12	13.798.312
					Penyediaan Jasa Surat Menyurat	2.000.000	1.245.500	62,28	754.500
					Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	134.000.000	121.007.588	90,30	12.992.412
					Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	19.400.000	19.348.600	99,74	51.400
					Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	91.500.000	90.904.834	99,35	595.166



Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

					Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	47.175.000	46.846.434	99,30	328.566
					Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	29.325.000	29.058.400	99,09	266.600
					Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	15.000.000	15.000.000	100,00	0
					Jumlah	10.373.443.000	9.679.902.015	93,31	693.450.985



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penyerapan anggaran tahun 2022 untuk mendukung pencapaian sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen sebesar 93,31%. Dari penggunaan anggaran tersebut telah mendukung pencapaian 2 (dua) sasaran strategis BKPSDM dengan uraian sebagai berikut:

1. Sasaran 1 “Meningkatnya Penempatan PNS dalam Jabatan Sesuai dengan kompetensinya”, dengan capaian kinerja rata-rata sebesar 99% dan realisasi anggaran sebesar 93,31%
2. Sasaran 2 “Meningkatnya Kompetensi ASN”, dengan capaian kinerja sebesar 71,34%, dan realisasi anggaran sebesar 93,3%.

Penyerapan anggaran Tahun 2022 sebesar Rp 9.679.902.015,- masih terdapat sisa anggaran sebesar Rp 693.450.985. Sisa anggaran tersebut sebagian berasal bersumber dari sisa gaji PNS dimana penyerapannya 93,14% dan belanja kontribusi pada Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK, terealisasi 65,78%. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan pengadaan PPPK tenaga kesehatan pekerjaan dibiayai oleh Kementerian Kesehatan sehingga anggaran pada Belanja Kontribusi tidak terserap.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengukuran kinerja terhadap sasaran, sebagian besar target kinerja belum dapat dicapai. Pencapaian kinerja tahun 2022 merupakan pencapaian tahun keempat yang ingin diwujudkan sesuai dengan rencana strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2026.

Dari hasil yang dicapai menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas urusan pemerintahan fungsi penunjang bidang kepegawaian pada tahun 2022 tercapai rata-rata 106% termasuk dalam kategori sangat memuaskan (AA). Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Capaian Kinerja Indikator Utama

Indikator Kinerja	Target 2022	Realisasi s/d 2022	%
Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	90	99	110
Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	70,04	71,34	102
Rata-Rata Capaian			106

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa 2 indikator kinerja tersebut pencapaiannya melebihi target

Capaian kinerja selama tahun 2022 tersebut didukung dengan anggaran sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat daerah (DPA SKPD) Tahun Anggaran 2022. Pengukuran terhadap akuntabilitas bidang keuangan, belanja langsung pada program dan kegiatan tahun 2022 diperoleh realisasi pemanfaatan anggaran sebesar 93,31 dengan rata-rata tingkat efisiensi dari segi pencapaian kinerja dan efisiensi dari penggunaan anggaran sebesar 0,06



B. Rencana Tindak Lanjut

Dalam rangka mewujudkan sasaran dan kegiatan yang belum secara optimal tercapai, maka untuk masa yang akan datang perlu ditempuh langkah-langkah yang konkrit untuk peningkatan kinerja. Rencana aksi yang akan dilakukan antara lain :

1. Membangun dan mengintegrasikan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis *online* dengan sistem kepegawaian lainnya.
2. Membangun sistem/kebijakan perlindungan pegawai diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional.
3. Menyusun dokumen *talent pool* dan rencana suksesi yang disusun berdasarkan profil ASN (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja) dengan mempertimbangkan pola karir instansi.
4. Mengajukan anggaran untuk pelaksanaan uji kompetensi bagi pejabat eselon IV dan III agar penempatan pegawai struktural sesuai dengan sesuai kemampuan, kompetensi dan profesionalitas yang dimiliki.
5. Meningkatkan keikutsertaan pegawai dalam program pengembangan kompetensi ASN.
6. Mengupayakan pemberian layanan 1 (satu) pintu yang dipusatkan di *front office* dan menyediakan ruang tunggu yang nyaman dan representatif untuk meningkatkan pelayanan prima kepada pegawai/masyarakat pengguna layanan.

Laporan Kinerja ini diharapkan dapat menyajikan data dan informasi yang relevan bagi pembuat kebijakan agar dapat menginterpretasikan keberhasilan/kegagalan secara lebih luas dan mendalam.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEBUMEN



H. MOH. AMIRUDIN, S.IP. MM

Pembina Utama Muda

NIP. 19680424 199803 1011