



**KEBUMEN
SEMARAK**
Solutera, Mandiri, Berakhlak
Berkeadilan Rakyat

LAPORAN ANALISIS KINERJA



2024

**BKPSDM KABUPATEN
KEBUMEN**

JL MERDEKA 02 KEBUMEN

**# bangga
melayani
bangsa**

BerAKHLAK
Berakhlak adalah sikap dan perilaku yang baik dan benar yang harus dimiliki oleh setiap orang.

ANALISIS KINERJA BKPSDM KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2024

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

No	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
1	Lebih dari 100	Sangat Baik
2	≥85 – 100%	Baik
3	≥65 – 85%	Cukup
4	≥50 – 65%	Kurang
5	Kurang dari 50%	Sangat Kurang

3.1. 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 95,5%, 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 2024 dengan memperhitungkan antara target indikator kinerja dengan realisasinya dalam tabel pengukuran kinerja sebagai berikut :

Tabel 3. 2. Tabel Pengukuran Kinerja Tahun 2024

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja			
		Uraian	Target	Capaian	
				Realisasi	%
Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat				
	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	92	99,9	109
	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	73,18	61,89	85
	Rata-rata Capaian				97

Secara Dilihat dari tabel 3.2 dapat disimpulkan bahwa Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen pada Tahun 2024 telah mencapai keberhasilan, berdasarkan realisasi tingkat capaian kinerja dari setiap indikator secara umum menunjukkan capaian kinerja dengan kategori baik. Capaian kinerja sebesar 97% 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

3.2. Perbandingan Target Dengan Realisasi Kinerja

Adapun pencapaian target dari masing-masing indikator kinerja antara target dengan realisasi capaian pada tahun 2021 sampai tahun 2023 dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3.3 Perbandingan Target Dengan Realisasi Kinerja

Tujuan	Indikator Kinerja	2022			2023			2024		
		Target	Realisasi	capaian	Target	Realisasi	capaian	Target	Realisasi	capaian
Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik										
Sasaran Strategis										
Indeks Kepuasan Masyarakat		83,00	87,89	105	84,00	89,23	106	85	87	102
Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	90,00	99	110	91,00	99	108	92	99,9	109
Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	70,04	71,34	102	72,08	69	81	73,18	61,89	85

Jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, indikator Nilai Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan masih sama dengan tahun 2023, karena pada dasarnya penempatan PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Kebumen sudah sesuai dengan jabatannya.

Sedangkan Indikator Nilai Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural mengalami kenaikan sebesar 6,13% dari tahun 2023, 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 karena keterbatasan jumlah kuota dari Lembaga penyelenggara Diklat.

Indikator 1	:	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan
-------------	---	---

Dalam Undang-Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023 Mengamanatkan Sistem Merit dengan prinsip Meritokrasi. Yang dimaksud dengan "prinsip meritokrasi" adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus. 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. Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;
2. Seleksi Terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT Pratama)
3. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;
4. Pemetaan Kompetensi bagi PNS yang menduduki jabatan Pelaksana, Jabatan Fungsional, Pengawas dan Administrator agar dapat dikembangkan dan ditempatkan sesuai dengan Kompetensi yang dimiliki,

5. Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;
6. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karier instansi;
7. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;

Untuk mencapai target Penempatan PNS dalam jabatan, beberapa langkah yang telah dilakukan di tahun 2024 diantaranya :

1. Aspek perencanaan kebutuhan
Menyusun dokumen usulan kebutuhan pegawai dan formasi pegawai meliputi CPNS dan PPPK.
2. Aspek pengadaan
Pengangkatan Formasi Guru PPPK Tahun 20 sebanyak orang
 - Pengangkatan Formasi Tenaga Kesehatan PPPK Tahun 20 sebanyak orang
 - Pengangkatan Formasi Tenaga Teknis PPPK Tahun 2022 sebanyak 30 orang
 - Seleksi Formasi Tenaga Teknis PPPK Tahun 2023 sebanyak 116 orang lolos uji kompetensi 110 orang
 - Seleksi Formasi Tenaga Guru PPPK Tahun 2023 sebanyak 178 orang lolos uji kompetensi 177 orang
 - Seleksi CASN Tahun 2024 Formasi Tenaga Teknis dan Tenaga Kesehatan sebanyak 335 orang diterima sebanyak 320 orang.
 - Seleksi Formasi PPPK Tenaga Teknis dan Tenaga Guru Tahun 2024 sebanyak 815 orang lolos uji kompetensi 705 orang.
3. Aspek promosi dan mutasi
Terlaksananya penempatan pegawai sejumlah 11.700 orang dengan rincian : pejabat struktural 542 orang, 6718 orang pejabat fungsional tertentu dan 1775 orang pejabat fungsional Umum serta 2665 Pegawai Pememrintah dengan Perjanjian Kontrak.

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

Aspek pengembangan kompetensi

Guna memenuhi standar kompetensi bagi ASN BKPSDM Kabupaten Kebumen melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Melakukan Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan dan Peningkatan kapasitas bagi semua ASN paling kurang 20 JP dalam setahun, guna meningkatkan kecakapan bekerja dan dalam upaya mendukung Indeks Profesionalitas ASN melalui Portal Aplikasi Sinau yang telah diikuti 7.612 dengan rincian sebagai berikut :

- Bimbingan Teknis Core Value ASN Angkatan II sebanyak 3453 orang
- Bimbingan Teknis Core Value ASN Angkatan III sebanyak 943 orang
- Bimbingan Teknis Pemberantasan Korupsi sebanyak 191 orang
- Bimbingan Teknis Pemberantasan Korupsi Angkatan II sebanyak 737 orang
- Bimbingan Teknis Geopark Kebumen dan Pengelolaanya sebanyak 641 orang
- Bimbingan Teknis Geopark Kebumen dan Pengelolaanya Angkatan II sebanyak 1647 orang

b. Mengirim ASN ke Lembaga Diklat sesuai dengan Tugas dan Jabatannya

- Pengiriman diklat teknis sebanyak 120
- Pengiriman diklat fungsional sebanyak 3
- Penyelenggaraan diklatpim II/PKN sebanyak 5
- Penyelenggaraan diklatpim III/PKA sebanyak 8
- Penyelenggaraan diklatpim IV/PKP sebanyak 18
- MOOC PPPK sebanyak 287
- PKP JPT Pratama sebanyak 1 kali sebanyak 30
- Bimtek Kepegawaian bagi pejabat / pengelola kepegawaian sebanyak 50 orang
- Pelatihan Teknis Manajemen Kearsipan Tahun 2024 sebanyak 40 orang.

3.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

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

Tabel 3.4 Perbandingan Capaian Kinerja Terhadap RPJMD

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Tahun 2024			Target Akhir RPJMD 2026	% Capaian terhadap Target Akhir RPJMD
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja		
Sasaran : Meningkatnya kualitas pelayanan publik Indikator : Indeks Kepuasan Masyarakat	87,69	85	87	102	86	100
IKU Urusan : Kepegawaian Indikator : Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	99	92	99,9	109	93,99	93,99
IKU Urusan : Pendidikan dan Pelatihan Indikator : Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	59	73,18	61,89	85	77,21	77,21

Target Indikator kinerja Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan pada Renstra 90% sedangkan capaian di tahun 2023 adalah 99,9% sehingga capaian kinerja terhadap Renstra adalah sebesar capaian 108% atau **sudah tercapai**.

Target persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural pada Renstra 73,18% sedangkan capaian di tahun 2024 adalah 61,89 % sehingga target **belum tercapai**.

Penyebab Keberhasilan Kinerja dan Solusi

Penyebab Keberhasilan Kinerja dan Solusi :

Pendorong Keberhasilan dalam upaya mencapai target indikator kinerja,

1. Pengangkatan CASN Formasi tahun 2024 sejumlah 335 orang sudah sesuai dengan formasi yang dilamar
2. Pengangkatan PPPK Formasi tahun 2024 sejumlah 815 orang sudah sesuai dengan formasi yang dilamar
3. Penempatan (mutasi dan promosi) pegawai struktural sudah sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya.

Sedangkan penyebab kegagalan capaian kinerja Indikator Kinerja Persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural karena keterbatasan Jumlah kuota dari Lembaga Penyelenggaraan Diklat.

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 meminimalisir permasalahan dalam proses pelayanan administrasi kepegawaian.

Koordinasi yang baik antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dengan instansi terkait terutama dengan BKN.

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 e-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.
4. Meningkatkan koordinasi yang baik antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dengan lembaga Penyelenggaraan Diklat diantaranya LAN, PPSDM Kemendagri Yogyakarta serta Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah dan DIY.

3.4 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) dan Standar Efisiensi (SE) yang diolah.

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 sesuai capaian yaitu yang diperoleh dengan rumus :

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

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

$$\begin{aligned} &\text{Jika } IE \geq SE, \text{ maka kegiatan dianggap efisien} \\ &\text{Jika } IE < SE, \text{ maka kegiatan dianggap tidak efisien} \end{aligned}$$

Pencapaian sasaran BKPSDM Kabupaten Kebumendidukung dengan aspek sumber daya yang dimiliki serta pemanfaatannya secara optimal. Tingkat efisien sumber daya indicator kinerja prosentase tindak lanjut hasil pengawasan sebagai berikut :

Tabel 3.5 Efisiensi Anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2024

Tujuan/Sasaran	Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian	Tingkat Efisiensi
Tujuan : Mewujudkan Peningkatan kualitas pelayanan publik							
Sasaran 1 : Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	92	99.9	109	1.947.171.000	1.195.890.786	61,42	0,56
Sasaran 2 : Meningkatnya Kompetensi ASN	73,18	61,89	85	1.386.653.000	1.239.123.660	89,36	1.05

Dari tabel di atas dapat disimpulkan efisiensi anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen pada sasaran 1 dengan angkat 0,56% dari pagu anggaran Rp 1.195.890.786,-. Pada sasaran 2 efisiensi pada angka 1,05 dari pagu Rp 1.239.123.660,- bernilai baik.

3.5 Analisis Program / Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Indikator Kinerja sasaran "Presentase Penempatan PNS dalam Jabatan" dicapai melalui 3 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 dan 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 ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural" sebagaimana diuraikan pada table berikut.

3.6 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 3.6 Program / Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Pernyataan Kinerja

NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	MENUNJANG / TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Tujuan 1 : Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik						
	Sasaran 1 : Meningkatkan penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	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 pengadaan	100%	Menunjang
					Jumlah bulan penyediaan	100%	Menunjang

NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	MENUNJANG / TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6	7	8
					bahan / material		
					Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD yang diselenggarakan	100%	Menunjang
					Jumlah bulan penataan arsip dinamis	100%	Menunjang
				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah unit pengadaan peralatan gedung kantor	100%	Menunjang
					Jumlah unit pengadaan perlengkapan gedung kantor	100%	Menunjang
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah bulan penyediaan jasa surat menyurat	100%	Menunjang
					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	Jumlah unit kendaraan dinas operasional atau lapangan	100%	Menunjang

NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	MENUNJANG / TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6	7	8
				Menunjang Daerah			
					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 ASN	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	100%	Menunjang

NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	MENUNJANG / TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6	7	8
					hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		
	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 Manjerial dan Fungsional	Jumlah Jenis Diklat penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100%	Menunjang

3.7 Realisasi Anggaran

Tahun Anggaran 2024, BKPSDM Kabupaten Kebumen melaksanakan 3 Program, 1 Kegiatan dan 29 sub kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar Rp 18.950.114.000,00 dan pada anggaran perubahan menjadi Rp 19.846.573.000,00 Realisasi Anggaran Tahun 2024 diuraikan pada table berikut :

Tabel 3.7 Realisasi Penggunaan Anggaran BKPSDM Tahun 2024

Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja		Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Keuangan		
		Target	Realisasi		Anggaran	Realisasi	Sisa Anggaran
Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentasi Penempatan PNS dalam jabatan	92	99	108	Program Kepegawaian Daerah	1.947.171.000	751.280.214
					Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	1.379.086.000	681.968.466
					Mutasi dan Promosi ASN	409.279.000	54.586.735
					Pengembangan Kompetensi ASN	54.506.000	3.629.090
					Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	104.300.000	11.095.941
					Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	16.512.749.000	373.582.117
					Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	25.311.000	464.700
					Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	15.989.016.000	340.328.940
					Administrasi Umum Perangkat Daerah	125.192.000	1.498.580
					Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	50.000.000	3.881.500

[illegible]

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penyerapan anggaran tahun 2024 mendukung untuk pencapaian sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen sebanyak 93,59%. Penyebab tidak terserap anggaran diantaranya :

1. Adanya Program Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN sebesar Rp 1.379.086.000,- yang terealisasi Rp 697.117.534,- dimana untuk kegiatan pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara dibiayai oleh pusat.
2. Adanya Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota sebesar Rp. 16.512.749.000,- yang terealisasi 16.139.166.883,- dimana untuk pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN tidak dapat dibayarkan sesuai dengan target dikarenakan berubahnya jumlah data ASN penerima gaji dan tunjangan karena mutasi, meninggal, berubahnya data tunjangan.
3. Adanya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp 1.386.653.000,- yang terealisasi sebesar Rp. 1.239.123.660,- disebabkan tidak adanya jadwal pelaksanaan kegiatan Lemhanas.

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 99,9% dan realisasi anggaran sebesar 61,42%;
2. Sasaran 2 "Meningkatnya Kompetensi ASN", dengan capaian kinerja sebesar 61,89% dan realisasi anggaran sebesar 89,36%.

Penyerapan anggaran Tahun 2024 sebesar Rp 18.574.181.311,- masih terdapat sisa anggaran sebesar Rp 1.272.391.689. Sisa anggaran tersebut sebagian berasal dari Sub Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN penyerapannya 50,55%, hal ini disebabkan karena pelaksanaan pengadaan CASN tahun 2024 dibiayai oleh BKN sehingga anggaran pada Belanja Kontribusi tidak dapat terealisasikan.

BAB IV

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengukuran kinerja terhadap sasaran, sebagian target kinerja belum dapat dicapai. Pencapaian kinerja tahun 2024 merupakan tahun kelima 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 2024 tercapai rata-rata 97,74% termasuk kategori baik.

Capaian kinerja selama tahun 2024 tersebut didukung dengan anggaran sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja perangkat daerah (DPA-SKPD) Tahun Anggaran 2024. Pengukuran terhadap akuntabilitas bidang keuangan, belanja langsung pada program dan kegiatan tahun 2024 diperoleh realisasi pemanfaatan anggaran sebesar 93,59% dengan rata-rata tingkat efisiensi dari segi pencapaian kinerja dan efisiensi dari penggunaan anggaran sebesar 0,93%.

1.2 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 kongkrit untuk peningkatan kinerja. Rencana aksi yang akan dilakukan antara lain :

1. Menyusun Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan social kultural) untuk setiap jabatan;
2. Seleksi Terbuka dalam Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT Pratama);
3. Menyusun profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta / kompetensi;

Kebumen, Januari 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kebumen

H. Moh. Amirudin, S.IP.,M.M
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 196804241998031011

ANALISIS KINERJA BKPSDM KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2024

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

No	INTERVAL NILAI REALISASI KINERJA	KRITERIA PENILAIAN REALISASI KINERJA
1	Lebih dari 100	Sangat Baik
2	≥85 – 100%	Baik
3	≥65 – 85%	Cukup
4	≥50 – 65%	Kurang
5	Kurang dari 50%	Sangat Kurang

3.1. 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 95,5%, 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 2024 dengan memperhitungkan antara target indikator kinerja dengan realisasinya dalam tabel pengukuran kinerja sebagai berikut :

Tabel 3. 2. Tabel Pengukuran Kinerja Tahun 2024

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja			
		Uraian	Target	Capaian	
				Realisasi	%
Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat				
	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	92	99,9	109
	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	73,18	61,89	85
	Rata-rata Capaian				97

Secara Dilihat dari tabel 3.2 dapat disimpulkan bahwa Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen pada Tahun 2024 telah mencapai keberhasilan, berdasarkan realisasi tingkat capaian kinerja dari setiap indikator secara umum menunjukkan capaian kinerja dengan kategori baik. Capaian kinerja sebesar 97% 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

3.2. Perbandingan Target Dengan Realisasi Kinerja

Adapun pencapaian target dari masing-masing indikator kinerja antara target dengan realisasi capaian pada tahun 2021 sampai tahun 2023 dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3.3 Perbandingan Target Dengan Realisasi Kinerja

Tujuan	Indikator Kinerja	2022			2023			2024		
		Target	Realisasi	capaian	Target	Realisasi	capaian	Target	Realisasi	capaian
Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik										
Sasaran Strategis										
Indeks Kepuasan Masyarakat		83,00	87,69	105	84,00	89,23	106	85	87	102
Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	90,00	99	110	91,00	99	108	92	99,9	109
Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	70,04	71,34	102	72,08	59	81	73,18	61,89	85

Jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, indikator Nilai Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan masih sama dengan tahun 2023, karena pada dasarnya penempatan PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Kebumen sudah sesuai dengan jabatannya.

Sedangkan Indikator Nilai Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural mengalami kenaikan sebesar 6,13% dari tahun 2023, 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 karena keterbatasan jumlah kuota dari Lembaga penyelenggara Diklat.

Indikator 1	:	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan
-------------	---	---

Dalam Undang-Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023 Mengamanatkan Sistem Merit dengan prinsip Meritokrasi. Yang dimaksud dengan "prinsip meritokrasi" adalah prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus. 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. Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;
2. Seleksi Terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT Pratama)
3. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;
4. Pemetaan Kompetensi bagi PNS yang menduduki jabatan Pelaksana, Jabatan Fungsional, Pengawas dan Administrator agar dapat dikembangkan dan ditempatkan sesuai dengan Kompetensi yang dimiliki,

5. Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;
6. Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karier instansi;
7. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;

Untuk mencapai target Penempatan PNS dalam jabatan, beberapa langkah yang telah dilakukan di tahun 2024 diantaranya :

1. Aspek perencanaan kebutuhan
Menyusun dokumen usulan kebutuhan pegawai dan formasi pegawai meliputi CPNS dan PPPK.
2. Aspek pengadaan
Pengangkatan Formasi Guru PPPK Tahun 20 sebanyak orang
 - Pengangkatan Formasi Tenaga Kesehatan PPPK Tahun 20 sebanyak orang
 - Pengangkatan Formasi Tenaga Teknis PPPK Tahun 2022 sebanyak 30 orang
 - Seleksi Formasi Tenaga Teknis PPPK Tahun 2023 sebanyak 116 orang lolos uji kompetensi 110 orang
 - Seleksi Formasi Tenaga Guru PPPK Tahun 2023 sebanyak 178 orang lolos uji kompetensi 177 orang
 - Seleksi CASN Tahun 2024 Formasi Tenaga Teknis dan Tenaga Kesehatan sebanyak 335 orang diterima sebanyak 320 orang.
 - Seleksi Formasi PPPK Tenaga Teknis dan Tenaga Guru Tahun 2024 sebanyak 815 orang lolos uji kompetensi 705 orang.
3. Aspek promosi dan mutasi
Terlaksananya penempatan pegawai sejumlah 11.700 orang dengan rincian : pejabat struktural 542 orang, 6718 orang pejabat fungsional tertentu dan 1775 orang pejabat fungsional Umum serta 2665 Pegawai Pememrintah dengan Perjanjian Kontrak.

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

Aspek pengembangan kompetensi

Guna memenuhi standar kompetensi bagi ASN BKPSDM Kabupaten Kebumen melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Melakukan Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan dan Peningkatan kapasitas bagi semua ASN paling kurang 20 JP dalam setahun, guna meningkatkan kecakapan bekerja dan dalam upaya mendukung Indeks Profesionalitas ASN melalui Portal Aplikasi Sinau yang telah diikuti 7.612 dengan rincian sebagai berikut :

- Bimbingan Teknis Core Value ASN Angkatan II sebanyak 3453 orang
- Bimbingan Teknis Core Value ASN Angkatan III sebanyak 943 orang
- Bimbingan Teknis Pemberantasan Korupsi sebanyak 191 orang
- Bimbingan Teknis Pemberantasan Korupsi Angkatan II sebanyak 737 orang
- Bimbingan Teknis Geopark Kebumen dan Pengelolaanya sebanyak 641 orang
- Bimbingan Teknis Geopark Kebumen dan Pengelolaanya Angkatan II sebanyak 1647 orang

b. Mengirim ASN ke Lembaga Diklat sesuai dengan Tugas dan Jabatannya

- Pengiriman diklat teknis sebanyak 120
- Pengiriman diklat fungsional sebanyak 3
- Penyelenggaraan diklatpim II/PKN sebanyak 5
- Penyelenggaraan diklatpim III/PKA sebanyak 8
- Penyelenggaraan diklatpim IV/PKP sebanyak 18
- MOOC PPPK sebanyak 287
- PKP JPT Pratama sebanyak 1 kali sebanyak 30
- Bimtek Kepegawaian bagi pejabat / pengelola kepegawaian sebanyak 50 orang
- Pelatihan Teknis Manajemen Kearsipan Tahun 2024 sebanyak 40 orang.

3.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Dengan Target Jangka Menengah

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

Tabel 3.4 Perbandingan Capaian Kinerja Terhadap RPJMD

Indikator Kinerja	Realisasi 2023	Tahun 2024			Target Akhir RPJMD 2026	% Capaian terhadap Target Akhir RPJMD
		Target	Realisasi	Capaian Kinerja		
Sasaran : Meningkatnya kualitas pelayanan publik Indikator : Indeks Kepuasan Masyarakat	87,69	85	87	102	86	100
IKU Urusan : Kepegawaian Indikator : Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	99	92	99,9	109	93,99	93,99
IKU Urusan : Pendidikan dan Pelatihan Indikator : Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	69	73,18	61,89	85	77,21	77,21

Target Indikator kinerja Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan pada Renstra 90% sedangkan capaian di tahun 2023 adalah 99,9% sehingga capaian kinerja terhadap Renstra adalah sebesar capaian 108% atau **sudah tercapai**.

Target persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural pada Renstra 73,18% sedangkan capaian di tahun 2024 adalah 61,89 % sehingga target **belum tercapai**.

Penyebab Keberhasilan Kinerja dan Solusi

Penyebab Keberhasilan Kinerja dan Solusi :

Pendorong Keberhasilan dalam upaya mencapai target indikator kinerja,

1. Pengangkatan CASN Formasi tahun 2024 sejumlah 335 orang sudah sesuai dengan formasi yang dilamar
2. Pengangkatan PPPK Formasi tahun 2024 sejumlah 815 orang sudah sesuai dengan formasi yang dilamar
3. Penempatan (mutasi dan promosi) pegawai struktural sudah sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya.

Sedangkan penyebab kegagalan capaian kinerja Indikator Kinerja Persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural karena keterbatasan Jumlah kuota dari Lembaga Penyelenggaraan Diklat.

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 meminimalisir permasalahan dalam proses pelayanan administrasi kepegawaian.

Koordinasi yang baik antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dengan instalasi terkait terutama dengan BKN.

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 e-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.
4. Meningkatkan koordinasi yang baik antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dengan lembaga Penyelenggaraan Diklat diantaranya LAN, PPSDM Kemendagri Yogyakarta serta Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah dan DIY.

3.4 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) dan Standar Efisiensi (SE) yang diolah.

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 sesuai capaian yaitu yang diperoleh dengan rumus :

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

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

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

Pencapaian sasaran BKPSDM Kabupaten Kebumendidukung dengan aspek sumber daya yang dimiliki serta pemanfaatannya secara optimal. Tingkat efisien sumber daya indicator kinerja prosentase tindak lanjut hasil pengawasan sebagai berikut :

Tabel 3.5 Efisiensi Anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2024

Tujuan/Sasaran	Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian	Tingkat Efisiensi
Tujuan : Mewujudkan Peningkatan kualitas pelayanan publik							
Sasaran 1 : Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	92	99,9	109	1.947.171.000	1.195.890.786	61,42	0,56
Sasaran 2 : Meningkatnya Kompetensi ASN	73,18	61,89	85	1.386.653.000	1.239.123.660	89,36	1,05

Dari tabel di atas dapat disimpulkan efisiensi anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen pada sasaran 1 dengan angkat 0,56% dari pagu anggaran Rp 1.195.890.786,-. Pada sasaran 2 efisiensi pada angka 1,05 dari pagu Rp 1.239.123.660,- bernilai baik.

3.5 Analisis Program / Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Indikator Kinerja sasaran "Presentase Penempatan PNS dalam Jabatan" dicapai melalui 3 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 dan 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 ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural" sebagaimana diuraikan pada table berikut.

3.6 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 3.6 Program / Kegiatan yang Menunjang Pencapaian Pernyataan Kinerja

NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	MENUNJANG / TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Tujuan 1 : Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik						
	Sasaran 1 : Meningkatkan penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	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 pengadaan	100%	Menunjang
					Jumlah bulan penyediaan	100%	Menunjang

NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	MENUNJANG / TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6	7	8
					bahan / material		
					Jumlah rapat koordinasi dan konsultasi SKPD yang diselenggarakan	100%	Menunjang
					Jumlah bulan penataan arsip dinamis	100%	Menunjang
				Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah unit pengadaan peralatan gedung kantor	100%	Menunjang
					Jumlah unit pengadaan perlengkapan gedung kantor	100%	Menunjang
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah bulan penyediaan jasa surat menyurat	100%	Menunjang
					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	Jumlah unit kendaraan dinas operasional atau lapangan	100%	Menunjang

NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	MENUNJANG / TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6	7	8
				Menunjang Daerah			
					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 ASN	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	100%	Menunjang

NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	PROGRAM/ KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	% CAPAIAN	MENUNJANG / TIDAK MENUNJANG
1	2	3	4	5	6	7	8
					hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		
	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 Manjerial dan Fungsional	Jumlah Jenis Diklat penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	100%	Menunjang

3.7 Realisasi Anggaran

Tahun Anggaran 2024, BKPSDM Kabupaten Kebumen melaksanakan 3 Program, 1 Kegiatan dan 29 sub kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar Rp 18.950.114.000,00 dan pada anggaran perubahan menjadi Rp 19.846.573.000,00 Realisasi Anggaran Tahun 2024 diuraikan pada table berikut :

Tabel 3.7 Realisasi Pengqunaan Anggaran BKPSDM Tahun 2024

Sasaran	Indikator Sasaran	Kinerja		Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Keuangan				
		Target	Realisasi %		Anggaran	Realisasi	% Sisa Anggaran		
Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentasi Penempatan PNS dalam jabatan	92	99	108	Program Kepegawaian Daerah	1.947.171.000	1.195.890.786	61,42	751.280.214
					Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	1.379.086.000	697.117.534	50,55	681.968.466
					Mutasi dan Promosi ASN	409.279.000	354.692.265	86,67	54.586.735
					Pengembangan Kompetensi ASN	54.506.000	50.876.910	93,34	3.629.090
					Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	104.300.000	93.204.059	89,36	11.095.941
					Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	16.512.749.000	16.139.166.883	97,74	373.582.117
					Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	25.311.000	24.846.300	98,17	464.700
					Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	15.989.016.000	15.648.687.060	97,87	340.328.940
					Administrasi Umum Perangkat Daerah	125.192.000	123.693.420	98,80	1.498.580
					Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah	50.000.000	46.118.500	92,24	3.881.500

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penyerapan anggaran tahun 2024 mendukung untuk pencapaian sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen sebanyak 93,59%. Penyebab tidak terserap anggaran diantaranya :

1. Adanya Program Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN sebesar Rp 1.379.086.000,- yang terealisasi Rp 697.117.534,- dimana untuk kegiatan pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara dibiayai oleh pusat.
2. Adanya Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota sebesar Rp. 16.512.749.000,- yang terealisasi 16.139.166.883,- dimana untuk pembayaran Gaji dan Tunjangan ASN tidak dapat dibayarkan sesuai dengan target dikarenakan berubahnya jumlah data ASN penerima gaji dan tunjangan karena mutasi, meninggal, berubahnya data tunjangan.
3. Adanya Program Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp 1.386.653.000,- yang terealisasi sebesar Rp. 1.239.123.660,- disebabkan tidak adanya jadwal pelaksanaan kegiatan Lemhanas.

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 99,9% dan realisasi anggaran sebesar 61,42%;
2. Sasaran 2 "Meningkatnya Kompetensi ASN", dengan capaian kinerja sebesar 61,89% dan realisasi anggaran sebesar 89,36%.

Penyerapan anggaran Tahun 2024 sebesar Rp 18.574.181.311,- masih terdapat sisa anggaran sebesar Rp 1.272.391.689. Sisa anggaran tersebut sebagian berasal dari Sub Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN penyerapannya 50,55%, hal ini disebabkan karena pelaksanaan pengadaan CASN tahun 2024 dibiayai oleh BKN sehingga anggaran pada Belanja Kontribusi tidak dapat terealisasikan.

BAB IV

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengukuran kinerja terhadap sasaran, sebagian target kinerja belum dapat dicapai. Pencapaian kinerja tahun 2024 merupakan tahun kelima 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 2024 tercapai rata-rata 97,74% termasuk kategori baik.

Capaian kinerja selama tahun 2024 tersebut didukung dengan anggaran sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja perangkat daerah (DPA-SKPD) Tahun Anggaran 2024. Pengukuran terhadap akuntabilitas bidang keuangan, belanja langsung pada program dan kegiatan tahun 2024 diperoleh realisasi pemanfaatan anggaran sebesar 93,59% dengan rata-rata tingkat efisiensi dari segi pencapaian kinerja dan efisiensi dari penggunaan anggaran sebesar 0,93%.

1.2 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 kongkrit untuk peningkatan kinerja. Rencana aksi yang akan dilakukan antara lain :

1. Menyusun Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan social kultural) untuk setiap jabatan;
2. Seleksi Terbuka dalam Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT Pratama);
3. Menyusun profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta / kompetensi;

Kebumen, Januari 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kebumen



H. Moh. Amirudin, S.IP., M.M
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 196804241998031011