



2024

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)



**BADAN KEPEGAWAIAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BANYUMAS**

IKHTISAR EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2024 menyajikan pengukuran hasil kinerja pencapaian tujuan dan sasaran yang diarahkan untuk dapat mencapai Visi dan Misi Bupati Banyumas sesuai target kinerja yang telah menjadi komitmen Pemerintah Kabupaten Banyumas.

Hasil pengukuran kinerja pada masing-masing tujuan dan indikator tujuan telah dianalisis, yaitu dengan membandingkan realisasi kinerja berdasar target kinerja, membandingkan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun lalu.

Laporan ini menyajikan pula uraian program beserta anggarannya pada masing-masing tujuan, realisasi anggaran yang mendukung realisasi tujuan, dan strategis yang diambil Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dalam mencapai tujuan atau indikator kinerja.

Berdasarkan hasil pengukuran, penyelenggaraan pemerintahan di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas pada Tahun 2024 dapat dikatakan Sangat berhasil/Sangat Baik (100%). Hal ini, didasarkan pada hasil pengukuran kinerja yang dapat dicapai melalui pelaksanaan berbagai kebijakan, program dan kegiatan sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PK) Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2024.

Secara rincian dapat dijelaskan dari hasil pengukuran kinerja terhadap 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dapat disimpulkan masuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan analisis tingkat capaian sasaran dibandingkan penyerapan anggaran, dari 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama (IKU) menunjukkan semua indikator telah efisien karena indikator kinerja dapat dicapai sebesar 100%, dan persentase penyerapan anggaran kurang dari 100%. Adapun untuk rekomendasi dari Inspektorat Daerah Kabupaten Banyumas atas evaluasi penyelenggaraan SAKIP Tahun 2024, sampai dengan saat ini masih terus ditindaklanjuti. Selain itu pada tahun 2024 juga telah direncanakan tindak lanjut perbaikan.

Akhirnya, semoga LKjIP ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam penyelenggaraan pemerintahan di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas. Prestasi kinerja yang berhasil diraih merupakan hasil kerja keras seluruh karyawan/karyawati Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas bersama dengan stakeholder yang dibingkai semangat kebersamaan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Berbagai kekurangan yang ada, tentunya menjadi pemacu untuk memotivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha demi menjadikan Banyumas yang Maju, Adil-Makmur dan Mandiri.

KATA PENGANTAR

Mendasari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi Pemerintah diwajibkan untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi sebagai wujud pertanggungjawaban instansi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Maksud Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, melalui alat pertanggungjawaban secara periodik yang disebut dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan LKjIP harus dilandasi dengan pengertian dan kesadaran bahwa laporan akan dapat bermanfaat bagi terwujudnya pemerintahan yang baik, pemerintahan yang bersih dan produktifitas dilingkungannya.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas tahun 2024 disusun sebagai perwujudan pertanggungjawaban Kepala BKPSDM Kabupaten Banyumas dalam penyelenggaraan kebijakan program kerja/kegiatan sebagaimana tugas dan fungsi yang telah ditetapkan pada Peraturan Bupati Banyumas Nomor 88 Tahun 2021 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Banyumas.

Hal yang paling utama untuk diinformasikan dalam LKjIP adalah yang mencakup capaian kinerja tahun berjalan yang merupakan perbandingan antara realisasi dengan rencana tahun tersebut. Suatu rencana kinerja akan sangat bermanfaat untuk mengukur kinerja pelaksanaan program atau kegiatan instansi. Pengukuran kinerja ini akan langsung dapat dilakukan karena target yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja dapat dipakai sebagai alat pembanding dalam pengukuran. Dalam melakukan pengukuran kinerja alat pembanding menjadi sangat penting, karena alat pembanding itulah yang dijadikan sebagai tolok ukur untuk pengukuran.

Tolok ukur itu akan sangat berguna untuk membandingkan antara harapan dan fakta yang terjadi. Sehingga dengan demikian kita dapat menentukan apakah kemajuan yang ada telah melampaui harapan atau belum. Melalui pengukuran dan evaluasi kinerja, keberhasilan suatu instansi akan dilihat dari kemampuan melaksanakan program-programnya berdasarkan sumber daya yang dikelolanya, untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dituangkan dalam Rencana Strategis dan Rencana Kinerja Tahunan.

Pengukuran kinerja merupakan alat yang bermanfaat dalam usaha pencapaian tujuan, karena melalui pengukuran kinerja dapat dilakukan proses penilaian terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan pengukuran kinerja dapat memberikan penilaian (justifikasi) yang obyektif dalam pengambilan keputusan organisasi maupun manajemen. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik (*feed back*) yang merupakan hal penting dalam upaya perbaikan secara terus menerus dan mencapai keberhasilan di masa mendatang.

Kegiatan lebih lanjut dari pengukuran kinerja yaitu evaluasi kinerja, yang merupakan salah satu perwujudan dari akuntabilitas kinerja pemerintah. Evaluasi kinerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk mengumpulkan data dan informasi yang obyektif mengenai realisasi hasil, manfaat dan dampak yang diperoleh dari hasil pengukuran kinerja kegiatan, sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi proses pengambilan keputusan dan penyempurnaan kegiatan berikutnya. Keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program kerja/kegiatan kiranya dapat dijadikan pendorong untuk lebih meningkatkan kinerja dan berusaha memperbaiki kekurangan - kekurangan yang ada sehingga pada tahun berikutnya menjadi lebih baik.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas ini semoga dapat bermanfaat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 31 Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BANYUMAS



YUENKO PRIJANTO, M.T
Pembina Utama Muda
NIP. 19670318 199103 1 011

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja
- 1.3. Isu Strategis yang dihadapi OPD/SKPD
- 1.4. Sistematika Penulisan.

BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KINERJA

- 1.1. Rencana Kerja Tahun 2024
- 1.2. Perjanjian Kinerja

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1. Pengukuran Kinerja
- 3.2. Analisis Capaian Kinerja
- 3.3. Akuntabilitas Keuangan

BAB IV PENUTUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yang mengamanatkan Kepala Perangkat Daerah untuk Menyusun Laporan Kinerja Tahunan Pemerintah Daerah dan menyampaikannya kepada Bupati setelah tahun anggaran berakhir.

Laporan Kinerja yang disusun secara periodik setiap akhir tahun anggaran tersebut menjadi media pertanggungjawaban dan sebagai perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu laporan kinerja juga berperan sebagai alat kendali, alat penilai kinerja dan alat pendorong terwujudnya Good Governance atau dalam perspektif yang lebih luas berfungsi sebagai media pertanggungjawaban kepada publik.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2024, merupakan laporan tertulis Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas atas pelaksanaan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan selama Tahun 2024. Laporan Kinerja dapat digunakan sebagai upaya perbaikan untuk peningkatan kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas, serta untuk mendapatkan masukan dari stakeholders demi perbaikan kinerja di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas yang berkelanjutan.

B. KEWENANGAN PENYELENGGARAAN URUSAN PEMERINTAHAN

Dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas sebagai lembaga yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 7 Tahun 2019 melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Pengelolaan manajemen kepegawaian yang optimal dikualifikasikan ke dalam indikator-Indikator untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui sasaran yang dituangkan dalam Rencana Strategis dan Rencana Kerja Tahunan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas.

Sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah yang mewujudkan misi Bupati tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas harus mampu meningkatkan kinerja pelayanan khususnya dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pegawai maupun dalam meningkatkan kompetensi SDM aparatur, terutama untuk menghadapi era persaingan global dan kinerja pelayanan yang baik kepada masyarakat dalam upaya menciptakan dan menjaga kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Kabupaten Banyumas, dalam koridor menghadirkan tata kelola pemerintahan yang profesional, bersih, partisipatif dan inovatif agar terbangun pemerintahan yang efektif dan terpercaya melayani masyarakat.

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas di Tahun 2024 melaksanakan program kegiatan yang diarahkan pada sasaran sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas kinerja ASN
2. Meningkatnya kompetensi ASN;

Didalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan BKPSDM mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan evaluasi dan pelaporan. Pembinaan teknis pelaksanaan penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 7 Tahun 2019 dan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 88 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas, mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan perumusan

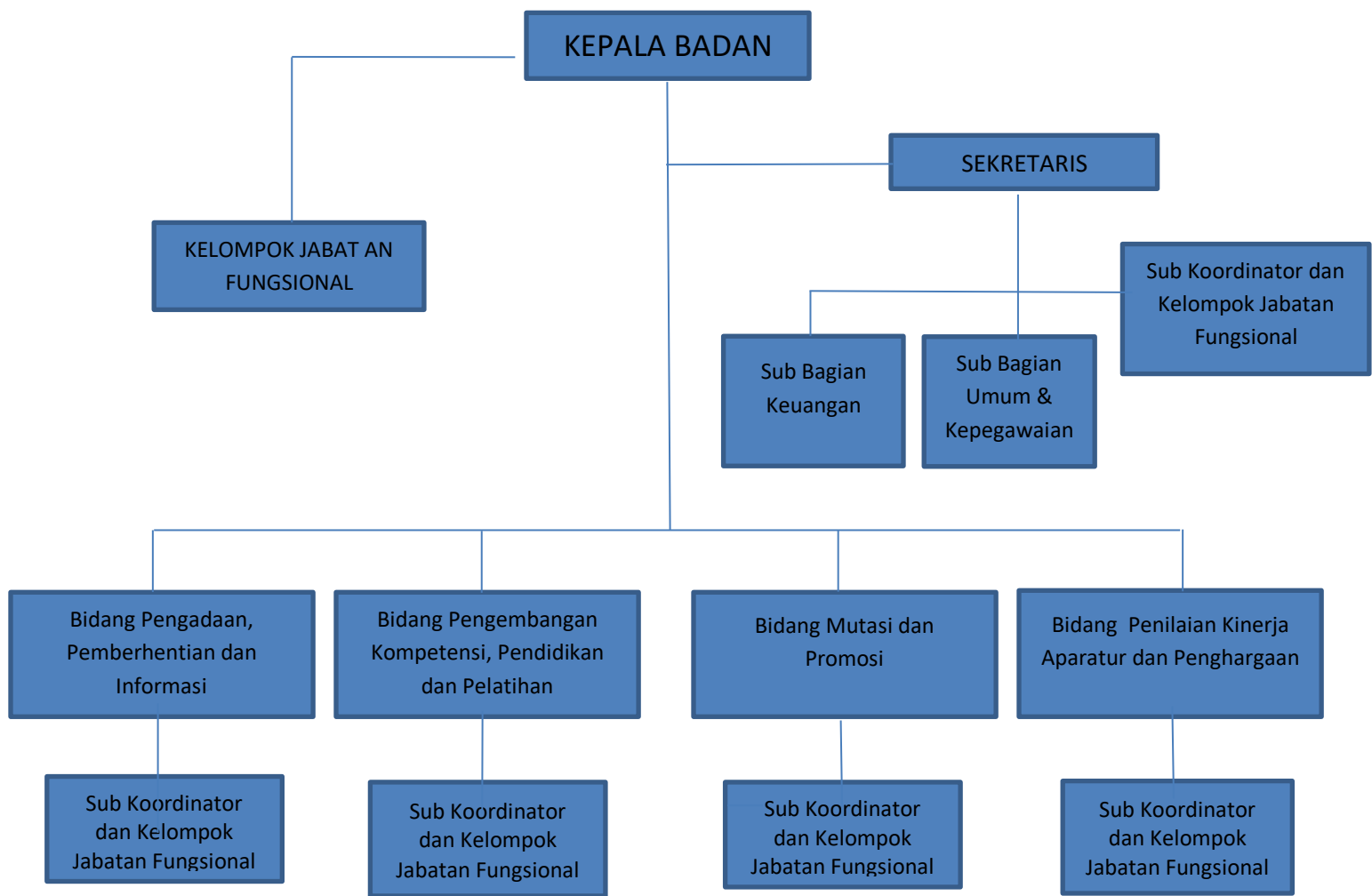
kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan evaluasi dan pelaporan. Pembinaan teknis pelaksanaan penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten , dengan tugas :

- 1. Pelaksanaan koordinasi kepegawaian;
- 2. Pembinaan dan fasilitasi kepegawaian;
- 3. Monitoring evaluasi dan pelaporan kepegawaian;
- 4. Pelaksanaan administrasi kepegawaian;
- 5. Pengendalian penyelenggaraan tugas unit pelaksana teknis;
- 6. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati

C. SUSUNAN ORGANISASI

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas yang mendasari pada Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 7 Tahun 2019 dan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 88 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas sebagai berikut :

BAGAN ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANYUMAS



D. SUMBER DAYA APARATUR

Mobilitas organisasi BKPSDM sangat ditentukan oleh kualitas maupun kuantitas SDM aparatur, sebagai roda penggerak pelaksanaan tugas dan fungsi dalam melayani dan memfasilitasi ASN sesuai dengan kewenangannya melaksanakan manajemen kepegawaian. BKPSDM Kabupaten Banyumas didukung oleh pegawai sebanyak 63 pegawai, jumlah PNS 62 orang dan PPPK 1 orang dengan profil sebagai berikut:

1. Berdasarkan Golongan

Tabel 1.1
ASN berdasarkan golongan

Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Proporsi (%)
A. ASN				
Golongan I	1	-	1	1.5
Golongan II	7	6	13	20.6
Golongan III	18	22	40	63.4
Golongan IV	3	5	8	12.6
B. PPPK	1	-	1	1.5
Jumlah	30	33	63	

Sumber : BKPSDM Kab. Banyumas, 2024

2. Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jumlah ASN Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas pada tahun 2024 berdasarkan jenjang pendidikan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.2.
ASN berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Proporsi %
SD	-	-	-	-
SMP	2	-	2	3.1
SMA	7	2	9	0.1
D-I	1	-	1	1.5

D-II	-	-	-	-
D-III	6	7	13	20.6
S-1	7	17	24	38
S-2	7	7	14	22.2
S-3	-	-	-	-
Jumlah	30	33	63	

Sumber : BKPSDM Kab. Banyumas, 2024

E. ISU STRATEGIS

Dalam pencapaian visi misi, tujuan dan sasaran organisasi tentunya didasarkan pada isu-isu strategis yang berkait erat dengan tugas fungsi dan kewenangan yang berpengaruh terhadap BKPSDM sebagai Pengelola Manajemen Kepegawaian di Kabupaten Banyumas, sehingga bisa memberikan pelayanan kepada PNS yang ada dan mampu menyelesaikan permasalahan kepegawaian yang dihadapi.

Isu – isu strategis yang dihimpun dan ditelaah oleh BKPSDM Kabupaten Banyumas antara lain:

1. Belum optimalnya implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Apartur Sipil Negara (ASN);
2. Distribusi pegawai yang belum optimal
3. Masih terjadinya pelanggaran hukum disiplin pegawai pada beberapa SKPD/OPD;
4. Pengembangan Kompetensi pegawai yang belum optimal
5. Penilaian Kinerja yang belum mencerminkan capaian kondisi real pegawai

BAB II

A. RENCANA STRATEGIS

Tujuan dan sasaran pada RPD 2024-2026 mengacu pada Visi, Misi, Sasaran Pokok dan Arah Kebijakan Pembangunan Tahap Keempat pada RPJP Kabupaten Banyumas Tahun 2005-2025. Perumusan tujuan dan sasaran RPD Tahun 2024-2026 juga berdasarkan pada analisis terhadap isu-isu strategis dan aktual yang tengah berlangsung, serta menyelaraskan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020- 2024, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2005-2025. Tujuan adalah suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan, sedangkan sasaran adalah rumusan kondisi yang menggambarkan tercapainya tujuan, berupa hasil pembangunan daerah yang diperoleh dari pencapaian outcome program Perangkat Daerah. Dengan kata lain tujuan dan sasaran merupakan dampak (impact) keberhasilan pembangunan daerah yang diperoleh dari pencapaian berbagai program prioritas terkait. Tujuan dan sasaran dalam RPD Kabupaten Banyumas Tahun 2024-2026 diuraikan sebagai berikut:

Tujuan 1 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih Efektif dan Berdaya Saing Tata Kelola Pemerintahan yang bersih efektif dan berdaya saing yang merupakan bagian dari perubahan paradigma dari Reformasi Birokrasi menjadi tujuan yang pertama karena Reformasi Birokrasi adalah sebuah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan, dan merupakan upaya menata ulang proses birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh- sungguh, berfikir di luar kebiasaan/rutinitas yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa. Pada akhir periode Grand Design RB, yaitu Tahun 2025 diharapkan telah menghasilkan governance yang berkualitas. Semakin baik kualitas governance, semakin baik pula hasil pembangunan (development outcomes) yang ditandai dengan: tidak ada korupsi; APBN/APBD efektif efisien baik; semua program selesai dengan baik; semua perizinan selesai dengan cepat dan tepat; komunikasi dengan publik baik; penggunaan waktu (jam kerja) efektif dan produktif; penerapan reward dan punishment secara konsisten dan berkelanjutan; hasil pembangunan nyata (pro-pertumbuhan, pro-lapangan kerja, dan pro-pengurangan kemiskinan). Berdasarkan capaian tahun 2021, peningkatan nilai Indeks Reformasi Birokrasi di daerah ternyata belum signifikan dan berkorelasi kuat dengan peningkatan capaian indikator pembangunan yang ada dalam RPJMD 2018-2023 dan RKPD, yaitu capaian Pertumbuhan Ekonomi, Tingkat Pengangguran Terbuka, Angka kemiskinan serta Indeks Pembangunan Manusia (IPM).

Terhadap kualitas pelayanan birokrasi Masih adanya beberapa keluhan masyarakat, terkait dengan:

- a) Pelayanan publik dasar yang tidak sesuai dengan standar;
- b) Perizinan masih menyulitkan dan lambat;
- c) Transparansi dan komunikasi pemerintah kepada publik masih kurang;
- d) Praktek KKN dalam penyelenggaraan negara masih terjadi. Permasalahan belum optimalnya capaian indikator tujuan pembangunan dikarenakan Reformasi Birokrasi hanya fokus pada :
 - Tata kelola pemerintahan (governance) yang bersifat umum dan instansional, sementara banyak isu strategis tata kelola pemerintahan (governance) yang terjadi bersifat lintas sektoral atau lintas instansi pemerintah (crosscutting issue).
 - Kebijakan penilaian Reformasi Birokrasi lebih banyak berorientasi pada pemenuhan atau administratif sehingga kurang efektif dalam meningkatkan kualitas RB yang berdampak nyata bagi masyarakat.
 - Kolaborasi Pengelolaan Reformasi Birokrasi belum optimal. Untuk itu telah dilakukan perubahan road map Reformasi Birokrasi yaitu terhadap :
 - Arah kebijakan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tematik yaitu mempercepat pelaksanaan agenda pembangunan nasional dan Reformasi Birokrasi General yaitu memperbaiki manajemen internal seluruh instansi pemerintah.
 - Tujuan Reformasi Birokrasi yaitu Birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik
 - Sasaran Reformasi Birokrasi General yaitu
 - 1.Terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif;
 - 2.Terciptanya budaya birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang profesional.
 - Sasaran Reformasi Birokrasi Tematik yaitu Reformasi Birokrasi yang mempercepat pengentasan kemiskinan dan mendorong daya saing Indonesia dengan penyelesaian masalah tata kelola pada berbagai program pengentasan kemiskinan, peningkatan Investasi,

akselerasi digitalisasi administrasi pemerintahan (pengentasan stunting), Reformasi Birokrasi Tematik Prioritas Presiden. Berdasarkan perubahan road map Reformasi Birokrasi ini maka Kabupaten Banyumas menentukan tujuan “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih Efektif dan Berdaya Saing” dengan sasaran

1. Mewujudkan ASN yang profesional,
2. Meningkatkan kualitas pelayanan publik,
3. Mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang efektif dan kolaboratif,

Hal ini merupakan upaya perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Banyumas untuk pencapaian tujuan kedua “Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi dan Daya Saing Daerah”, tujuan ketiga “Menangani Kemiskinan dan Pengangguran serta Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia” tujuan keempat “Memperkuat Ketahanan Pangan” Tujuan 2 : Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi dan Daya Saing Daerah Dengan Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih Efektif dan Berdaya Saing maka Pemerintah Kabupaten Banyumas berupaya untuk mencapai tujuan kedua yaitu “Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi dan Daya Saing Daerah” dengan sasaran:

1. Mengoptimalkan pengembangan potensi ekonomi daerah
2. Meningkatkan stabilitas keamanan wilayah
3. Meningkatkan sarana dan prasarana wilayah
4. Meningkatkan keberlanjutan lingkungan dan menurunkan Risiko bencana
5. Meningkatkan kapabilitas riset dan inovasi Upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi ini adalah dengan menggerakkan perekonomian di Kabupaten Banyumas memanfaatkan potensi dan kualitas sumber daya alam maupun sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat berdaya saing sehingga dapat membuka luas peluang kerja dan usaha untuk mewujudkan tujuan ketiga yaitu

menangani pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan kualitas SDM.

Tujuan 3 : Menangani Kemiskinan dan Pengangguran serta Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Terwujudnya tujuan pertama dan kedua diharapkan dapat mendorong terwujudnya tujuan ketiga yaitu penanganan kemiskinan, pengangguran dan peningkatan SDM dengan mengkolaborasikan program dan keterlibatan stakeholders serta memanfaatkan SDA dan SDM yang telah ditingkatkan kualitasnya dan berefek pula terhadap peningkatan SDM selanjutnya di masa datang sehingga tercapai pula bonus demografi yang berkualitas.

Tujuan 3 yaitu menangani kemiskinan dan pengangguran serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia diwujudkan dengan sasaran :

1. Mengurangi beban pengeluaran dan meningkatkan pendapatan masyarakat miskin
2. Meningkatkan kesempatan kerja
3. Meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja
4. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat
5. Meningkatkan derajat Pendidikan
6. Meningkatkan literasi masyarakat
7. Mengoptimalkan pengendalian pertumbuhan penduduk
8. Meningkatkan kualitas hidup perempuan dan anak
9. Meningkatkan kapabilitas dan daya saing pemuda

Tujuan 4 : Memperkuat Ketahanan Pangan Ketahanan Pangan menjadi tujuan terakhir dikarenakan pada dasarnya ketersediaan pangan di Kabupaten Banyumas dapat tercukupi secara mandiri oleh produksi pangan yang ada di Kabupaten Banyumas. Namun tetap perlunya penguatan ketahanan pangan dengan meningkatkan pengelolaan pangan baik terhadap ketersediaan, keterjangkauan maupun dalam pemanfaatan pangan sehingga dapat berjalan secara optimal untuk dapat mencukupi kebutuhan Pangan masyarakat Banyumas dan mengantisipasi adanya krisis pangan global.

Dengan demikian upaya mewujudkan tujuan 4 yaitu memperkuat ketahanan pangan dapat diwujudkan dengan sasaran :

- 1. Meningkatkan ketersediaan pangan secara mandiri
- 2. Meningkatkan keterjangkauan pangan
- 3. Mengoptimalkan pemanfaatan pangan

Keselarasan Rencana Kerja Tahun 2024 BKPSDM merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Daerah Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daerah 2024-2026 dimana rencana strategis 5 tahunan merupakan penjabaran yang memuat tujuan, sasaran dan program yang akan di capai dalam kurun waktu 5 tahun untuk mendukung RKPD tahun 2024 dan RPJMD 2018-2023, BKPSDM mempunyai tugas dan fungsi mengelola aparatur sipil negara sehingga ada berkaitan dengan mendukung RPD Pemerintah Kabupaten Banyumas.

Untuk pencapaian tujuan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas yaitu Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif maka untuk mendukung tujuan tersebut akan ditentukan sasaran guna mewujudkan tujuan organisasi, sasaran tersebut yaitu :

- 1. Meningkatnya kualitas kinerja ASN
- 2. Meningkatnya kompetensi ASN

BKPSDM Kabupaten Banyumas menentukan tujuan dan dijabarkan lebih operasional ke dalam 2 sasaran yang akan dicapai melalui penetapan kebijakan, pelaksanaan program dan kegiatan serta penentuan prioritas pembangunan daerah. Adapun arah kebijakan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas adalah **Peningkatan Kualitas Aparatur Sipil Negara** di Kabupaten Banyumas.

Sedangkan tujuan dan sasaran beserta indikator kinerjanya BKPSDM adalah sebagai berikut :

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja
1	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif		Indeks profesionalitas ASN
		1. Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN.	Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik

		2. Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya.
--	--	--------------------------------	---

Sebagian besar sumber daya dan kebijakan akan diprioritaskan untuk menjamin pelaksanaan prioritas pembangunan daerah dibidang kepegawaian di dalam sasaran RPJM 2018-2023 yaitu Meningkatkan kualitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara yang dilaksanakan dengan strategi :

- 1. Penerapan birokrasi pemerintahan yang profesional, bersih dan partisipatif;
 - 2. Pengembangan kemampuan aparatur daerah untuk berinovasi.
- dangan arah kebijakan pembangunan melalui:
- 1. Peningkatan budaya kerja aparatur yang profesional yang bebas korupsi,kolusi dan nepotisme;
 - 2. Peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan SDM aparatur.
 - 3. Pengelolaan manajemen kepegawaian yang didukung dengan teknologi informasi.

B. PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Pada awal tahun setelah penetapan anggaran tahun 2024, Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan perjanjian kinerja antara Kepala SKPD dengan Bupati Banyumas melalui penyusunan dokumen Penetapan Kinerja/Perjanjian Kinerja (Tapkin / PK) dengan memperhatikan kapasitas sumber daya yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia, baik sumber daya aparatur, sumber daya keuangan, sarana dan prasarana, kondisi masyarakat dan daya dukung lingkungan serta berdasarkan pada perencanaan strategis tahun 2024-2026.

Rincian penetapan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas tahun 2024 adalah dapat dilihat pada tabel Penetapan kinerja sebagai berikut :

PERJANJIAN KINERJA

BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANYUMAS TAHUN 2024

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN	TARGET
1	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif	1. Indeks Profesionalitas ASN	Formulasi : Penilaian IP ASN Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Sistem Informasi Kepegawaian BKN	71
		2. Nilai Sistem Merit	Formulasi : Penilaian Sistem Merit Tipe Perhitungan : Non Kumulatif Sumber Data : Surat Keputusan Penetapan Kategori, Penilaian dan Indeks Penerapan Sistem Merit	300
2	Meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik	Formulasi : Persentase Organisasi berkinerja baik (70 % ASN dalam OPD mendapat nilai baik) Tipe Perhitungan : Kumulatif Sumber data : data e kinerja Keterangan : yang dimaksud target 100% apabila 70% ASN dalam OPD mendapat nilai baik	100 %
3	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya	Formulasi : Jumlah Pegawai yang telah mengikuti pengembangan kompetensi tahun n dibagi jumlah pegawai yang telah mengikuti pengembangan kompetensi tahun n-1 x 100 % Tipe Perhitungan : Kumulatif Sumber data : Pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi	100%

C. ANGGARAN TAHUN 2024

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	ANGGARAN
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	12,828,298,024
		Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	81,960,000
2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	10,000,000
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	27,938,930
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	20,628,500
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	253,323,000
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	17,986,000
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	489,859,384
3	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	73,000,000
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	18,482,500
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	226,428,300
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	269,730,000
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	143,200,000
		Pemeliharaan Mebel	7,500,000
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	33,390,000
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	50,000,000
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	5,000,000
7		Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	333,456,600

	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	32,000,000
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	135,576,600
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	56,562,500
		Pengelolaan Data Kepegawaian	14,845,000
8	Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	13,726,400
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	12,802,500
		Pengelolaan Promosi ASN	667,615,010
9	Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	632,407,000
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	20,997,000
10	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	46,069,100
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	9,777,500
		Pembinaan Disiplin ASN	35,680,500
		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	3,465,000
		Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	20,087,500
11	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	162,762,500
Jumlah Total			16,754,555,348

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KABUPATEN BANYUMAS

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran kinerja merupakan proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Proses tersebut dilaksanakan dengan mengukur capaian setiap indikator kinerja yang menggambarkan keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran.

Tujuan/Indikator Kinerja		Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	Keterangan
Tujuan						
Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif						
1.	Indeks Profesionalisme ASN	Indeks	71	80.10	112 %	Tercapai
2	Nilai Sistem Merit	Nilai	300	290.5	96.8 %	Tidak tercapai
Sasaran 1						
Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN						
1.	Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik	%	100	100	100 %	Tercapai
Sasaran 2						
Meningkatnya Kompetensi ASN						
1.	Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya	%	100	100	100	Tercapai
Rata-Rata Capaian					102.2 %	

Berdasarkan tabel tersebut di atas maka rata-rata capaian kinerja yang tercantum pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2024 adalah sebesar 102.2 %.

Indikator kinerja sasaran bertujuan untuk memberikan gambaran tentang ukuran keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan untuk pengelolaan sumber daya aparatur yang meliputi aspek pelayanan umum administrasi perkantoran, aspek peningkatan Kompetensi ASN, aspek peningkatan kinerja, aspek peningkatan integritas ASN, dan aspek tertib data dan informasi kepegawaian.

B. ANALISIS CAPAIAN KINERJA

1. Tujuan : Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif

- a. Perbandingan antara target kinerja Tahun 2024 dengan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Perbandingan antara target dan realisasi indikator kinerja tujuan Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif tahun 2024 ditampilkan pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1

Perbandingan target dan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian
Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1. Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	71	80.10	112
2. Nilai Sistem Merit	Nilai	300	290.5	96.8

- b. Perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja tahun 2024 dengan 3 tahun sebelumnya

Perbandingan antara realisasi dan capaian indikator kinerja tujuan Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif tahun 2024 dengan realisasi dan capaian indikator kinerja tahun 2021 s.d 2024 ditampilkan pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2021 s.d 2024

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Tahun 2021				
Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	71	37.33	53
Tahun 2022				
Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	71	40.49	57
Tahun 2023				
Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	71	65.65	92
Tahun 2024				
. Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	71	80.10	112

Sumber : e-Monev Kabupaten Banyumas, 2024

Pada tahun – tahun sebelumnya Indeks Profesionalitas ASN tidak tercapai dikarenakan belum membentuk Tim Kerja IP ASN, sehingga proses validasi dan penilaian IP ASN personal belum maksimal

- c. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target akhir pada Renstra
Perbandingan realisasi indikator kinerja tujuan tahun 2024 dengan target akhir
pada Renstra ditampilkan pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3

Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2024 dengan Target Renstra

Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Tahun 2024			Target 2026 akhir Renstra	Persentase Kinerja Renstra s.d th 2024
		Target	Realisasi	%		
Indeks Profesionalitas ASN	Indeks	71	80.10	112	73	109 %

Sumber : e-Monev Kabupaten Banyumas, 2024

Capaian kinerja Tahun 2024 sudah melampaui target akhir Renstra sehingga diharapkan pada tahun – tahun mendatang Tim Kerja IP ASN dapat melaksanakan tugas dengan maksimal dan dapat melebihi hasil capaian kinerja Tahun 2024

- d. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional dan provinsi dan kabupaten sekitar (barlingmascakeb)

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional, provinsi dan kabupaten sekitar ditampilkan pada tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional, provinsi dan kabupaten

Indikator Kinerja	Realisasi	Standar Nasional	Provinsi Jateng	Kab. Cilacap	Kab. Kebumen
Indeks Profesionalitas ASN	80.10	-	82	70	79

Sumber : e-Monev Kabupaten Banyumas, 2024

Kabupaten Banyumas masih dibawah capaian IP ASN Provinsi Jawa Tengah, namun sudah lebih baik dari beberapa Kabupaten lain di Jawa Tengah, diharapkan agar Indeks Profesionalitas ASN dapat sejajar dengan standart Provinsi.

e. Analisis penyebab keberhasilan dalam pencapaian target adalah :

1. Sosialisasi kepada seluruh Perangkat Daerah
2. Pengembangan Kompetensi Melalui daring
3. Monitoring pengisian dan updating data SIMPEG
4. Tim Kerja IP ASN yang dibentuk agar target dapat terpenuhi

f. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Selama Tahun 2024 Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten telah melakukan berbagai upaya efisiensi antara lain:

- 1) Mengoptimalkan penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas untuk meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat dan untuk menunjang pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai target indikator sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024.
- 2) Menggunakan sarana dan prasarana kerja yang dapat digunakan pada jam kerja dengan lebih optimal sehingga menunjang kelancaran pelaksanaan aktivitas program dan kegiatan pada Tahun Anggaran 2024.
- 3) Melakukan efisiensi penyerapan anggaran dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dengan tetap berorientasi pada kualitas capaian target kinerja

- 4) Melakukan refocussing atas program kegiatan, sehingga program dan kegiatan yang dilaksanakan mendukung tercapainya target kinerja tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dan diperoleh adanya efisiensi anggaran sebagai berikut :

Tabel 3.5
Efisiensi Anggaran

No	Program/kegiatan	Anggaran Awal (perubahan 2024/induk 2024) (Rp)	Anggaran Akhir (induk 2024/perubahan 2024)	Selisih (Rp)
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 17.329.779.278	Rp. 14.602.774.638	(Rp. 2.727.004.640)
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.702.057.600	Rp. 2.018.223.210	Rp. 316.165.610
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 358.931.000	Rp 694.143.910	Rp. 335.212.910
	Jumlah	Rp 19.390.767.878	Rp 17.315.141.758	

Sumber : DPA Perubahan Tahun 2024

g. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Program/kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka pencapaian indikator kinerja tujuan Terwujudnya ASN yang Kompeten dan Kompetitif antara lain :

Tabel 3.6
Program Pencapaian Indikator Tujuan

No	Program/Kegiatan	Indikator	Realisasi Kinerja	Realisasi keuangan
1	Program Kepegawaian Daerah	Persentase pengelolaan pelayanan kepegawaian	100 %	72 %
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan	137.5 %	70 %

Sumber : E Monev BKPSDM

1) Program Kepegawaian Daerah

Program ini bertujuan meningkatkan kualitas dan profesionalisme aparatur, serta meningkatkan pelayanan kepegawaian, terdiri atas 4 kegiatan dan 15 sub kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 2.018.223.210 dengan realisasi sebesar Rp 1.455.657.725 dengan tingkat capaian sebesar 72%

2) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini bertujuan meningkatkan persentase ASN yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan, terdiri atas 1 kegiatan dan 1 sub kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar Rp 251.762.500 realisasi sebesar Rp 177.853.077 dengan tingkat capaian sebesar 70 %

2. Sasaran : Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN

- a. Perbandingan antara target kinerja Tahun 2024 dengan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Perbandingan antara target dan realisasi indikator kinerja sasaran Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN tahun 2024 ditampilkan pada tabel 3.7 sebagai berikut :

Tabel 3.7

Perbandingan target dan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian
Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik	%	100	100	100

- b. Perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja tahun 2024 dengan 3 tahun sebelumnya

Perbandingan antara realisasi dan capaian indikator kinerja sasaran Meningkatnya kualitas kinerja ASN 2024 dengan realisasi dan capaian indikator kinerja tahun 2021 s.d 2024 ditampilkan pada tabel 3.8 sebagai berikut :

Tabel 3.8

Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2021 s.d 2024

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Tahun 2021				

Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik	%	100	100	100
Tahun 2022				
Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik	%	100	100	100
Tahun 2023				
Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik	%	100	100	100
Tahun 2024				
Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik	%	100	100	100

Sumber : e-Monev Kabupaten Banyumas, 2024

Realisasi pada tahun – tahun sebelumnya 100 % karena penilaian menggunakan indikator penilaian SKP PNS, sehingga penilaian kinerja PNS Kabupaten Banyumas dalam kategori Baik

- c. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target akhir pada Renstra
Perbandingan realisasi indikator kinerja sasaran tahun 2024 dengan target akhir pada Renstra ditampilkan pada tabel 3.9 sebagai berikut :

Tabel 3.9

Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2024 dengan Target Renstra

Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Tahun 2024			Target 2026 akhir Renstra	Persentase Kinerja Renstra s.d th 2024
		Target	Realisasi	%		
Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik	%	100	100	100	100	100%

Sumber : e-Monev Kabupaten Banyumas, 2024

Capaian kinerja Tahun 2024 sudah 100 % dari seluruh SKP Penilaian Kinerja PNS Kabupaten Banyumas dalam kategori Baik

- d. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional dan provinsi dan kabupaten sekitar (Barlingmascakeb)
Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional, provinsi dan kabupaten sekitar ditampilkan pada tabel 3.10 sebagai berikut :

Tabel 3.10

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional, provinsi dan kabupaten

Indikator Kinerja	Realisasi	Standar Nasional	Provinsi Jateng	Kab. Cilacap	Kab. Kebumen
Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik	100	N/A	N/A	N/A	N/A

Sumber : N/A

e. Analisis penyebab keberhasilan dalam pencapaian target adalah :

1. Sosialisasi kepada seluruh Perangkat Daerah
2. Surat edaran pengisian SKP
3. Ruang konsultasi melalui daring dan tatap langsung

f. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Selama Tahun 2024 Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten telah melakukan berbagai upaya efisiensi antara lain:

- 1) Mengoptimalkan penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Badan Kepegawian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas untuk meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat dan untuk menunjang pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai target indikator sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024.
- 2) Menggunakan sarana dan prasarana kerja yang dapat digunakan pada jam kerja dengan lebih optimal sehingga menunjang kelancaran pelaksanaan aktivitas program dan kegiatan pada Tahun Anggaran 2024.
- 3) Melakukan efisiensi penyerapan anggaran dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dengan tetap berorientasi pada kualitas capaian target kinerja
- 4) Melakukan refocussing atas program kegiatan, sehingga program dan kegiatan yang dilaksanakan mendukung tercapainya target kinerja tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dan diperoleh adanya efisiensi anggaran sebagai berikut :

Tabel 3.11
Efisiensi Anggaran

No	Program/kegiatan	Anggaran Awal (perubahan 2024/induk 2024) (Rp)	Anggaran Akhir (induk 2024/perubahan 2024)	Selisih (Rp)
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 17.329.779.278	Rp. 14.602.774.638	(Rp. 2.727.004.640)
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.702.057.600	Rp. 2.018.223.210	Rp. 316.165.610
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 358.931.000	Rp 694.143.910	Rp. 335.212.910
	Jumlah	Rp 19.390.767.878	Rp 17.315.141.758	

Sumber : DPA Perubahan Tahun 2024

g. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Program/kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka pencapaian indikator kinerja sasaran Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN adalah :

Tabel 3.12
Program Pencapaian Indikator Tujuan

No	Program/Kegiatan	Indikator	Realisasi Kinerja	Realisasi keuangan
1	Program Kepegawaian Daerah	Persentase pengelolaan pelayanan kepegawaian	100 %	72%

Sumber : E Monev BKPSDM

Program Kepegawaian Daerah

Program ini bertujuan meningkatkan kualitas dan profesionalisme aparatur, serta meningkatkan pelayanan kepegawaian, terdiri atas 4 kegiatan dan 15 sub kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 2.018.223.210 dengan realisasi sebesar Rp 1.455.657.725 dengan tingkat capaian sebesar 72%

3. Sasaran : Meningkatnya Kompetensi ASN

- a. Perbandingan antara target kinerja Tahun 2024 dengan Realisasi Kinerja Tahun 2024

Perbandingan antara target dan realisasi indikator kinerja sasaran Meningkatnya Kompetensi ASN tahun 2024 ditampilkan pada tabel 3.13 sebagai berikut :

Tabel 3.13

Perbandingan target dan Realisasi Kinerja Badan Kepegawaian
Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Persentase ASN lulus pengembangan kompetensi	%	100	100	100

- b. Perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja tahun 2024 dengan 3 tahun sebelumnya

Perbandingan antara realisasi dan capaian indikator kinerja sasaran Meningkatnya Kompetensi ASN tahun 2024 dengan realisasi dan capaian indikator kinerja tahun 2021 s.d 2024 ditampilkan pada tabel 3.14 sebagai berikut :

Tabel 3.14
Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2021 s.d 2024

Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
Tahun 2021				
Persentase ASN lulus pengembangan kompetensi	%	100	100	100
Tahun 2022				
Persentase ASN lulus pengembangan kompetensi	%	100	100	100
Tahun 2023				
Persentase ASN lulus pengembangan kompetensi	%	100	100	100
Tahun 2024				
Persentase ASN lulus pengembangan kompetensi	%	100	100	100

Sumber : e-Monev Kabupaten Banyumas, 2024

Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sebesar 100 %. ASN yang mengikuti kegiatan diklat di Baturraden telah berhasil lulus dan menyelesaikan kegiatan diklat yang dilaksanakan

- c. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan target akhir pada Renstra
Perbandingan realisasi indikator kinerja sasaran tahun 2024 dengan target akhir pada Renstra ditampilkan pada tabel 3.15 sebagai berikut :

Tabel 3.15

Perbandingan Capaian Kinerja tahun 2024 dengan Target Renstra

Indikator Kinerja	Satuan	Capaian Tahun 2024			Target 2026 akhir Renstra	Persentase Kinerja Renstra s.d th 2024
		Target	Realisasi	%		
Persentase ASN lulus pengembangan kompetensi	%	100	100	100	100	100%

Sumber : e-Monev Kabupaten Banyumas, 2024

Capaian kinerja Tahun 2024 sudah sesuai target akhir Renstra sehingga diharapkan pada tahun – tahun mendatang ASN yang lulus pengembangan kompetensi dapat dipertahankan.

- d. Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional dan provinsi dan kabupaten sekitar (barlingmascakeb)

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional, provinsi dan kabupaten sekitar ditampilkan pada tabel 3.16 sebagai berikut :

Tabel 3.16

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional, provinsi dan kabupaten

Indikator Kinerja	Realisasi	Standar Nasional	Provinsi Jateng	Kab. Cilacap	Kab. Kebumen
Persentase ASN lulus pengembangan kompetensi	100	N/A	N/A	N/A	N/A

Sumber : N/A

e. Analisis penyebab keberhasilan dalam pencapaian target adalah :

1. Surat edaran pelaksanaan diklat
2. Pengembangan Kompetensi Melalui daring
3. Peserta diklat sehat jasmani dan rohani

f. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Selama Tahun 2024 Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten telah melakukan berbagai upaya efisiensi antara lain:

- 1) Mengoptimalkan penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas untuk meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat dan untuk menunjang pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai target indikator sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024.
- 2) Menggunakan sarana dan prasarana kerja yang dapat digunakan pada jam kerja dengan lebih optimal sehingga menunjang kelancaran pelaksanaan aktivitas program dan kegiatan pada Tahun Anggaran 2024.
- 3) Melakukan efisiensi penyerapan anggaran dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dengan tetap berorientasi pada kualitas capaian target kinerja
- 4) Melakukan refocussing atas program kegiatan, sehingga program dan kegiatan yang dilaksanakan mendukung tercapainya target kinerja tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dan diperoleh adanya efisiensi anggaran sebagai berikut :

Tabel 3.17
Efisiensi Anggaran

No	Program/kegiatan	Anggaran Awal (perubahan 2024/induk 2024) (Rp)	Anggaran Akhir (induk 2024/perubahan 2024)	Selisih (Rp)
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 17.329.779.278	Rp. 14.602.774.638	(Rp. 2.727.004.640)
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp. 1.702.057.600	Rp. 2.018.223.210	Rp. 316.165.610
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 358.931.000	Rp 694.143.910	Rp. 335.212.910
	Jumlah	Rp 19.390.767.878	Rp 17.315.141.758	

Sumber : DPA Perubahan Tahun 2024

g. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Program/kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka pencapaian indikator kinerja sasaran Meningkatnya Kompetensi ASN aDALAH :

Tabel 3.18
Program Pencapaian Indikator Tujuan

No	Program/Kegiatan	Indikator	Realisasi Kinerja	Realisasi keuangan
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan	137.5 %	70 %

Sumber : E Monev BKPSDM

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Program ini bertujuan meningkatkan persentase ASN yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan, terdiri atas 1 kegiatan dan 1 sub kegiatan dengan alokasi anggaran sebesar Rp 251.762.500 realisasi sebesar Rp 177.853.077 dengan tingkat capaian sebesar 70 %

C. REALISASI ANGGARAN

NO	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	SISA ANGGARAN
1	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	12,828,298,024	10,893,675,542	1,934,622,482
		Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	81,960,000	80,360,000	1,600,000
2	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	10,000,000	9,991,200	8,800
		Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	27,938,930	27,431,000	507,930
		Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	20,628,500	19,328,500	1,300,000
		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	253,323,000	235,785,900	17,537,100
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	17,986,000	17,975,500	10,500
		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	489,859,384	489,124,294	735,090
3	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	73,000,000	70,992,500	2,007,500
		Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	18,482,500	17,657,000	825,500
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	226,428,300	220,818,224	5,610,076
		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	315,780,000	298,732,668	17,047,332

6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	143,200,000	127,214,245	15,985,755
		Pemeliharaan Mebel	7,500,000	7,500,000	0
		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	33,390,000	31,545,000	1,845,000
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	50,000,000	49,492,636	507,364
		Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	5,000,000	4,911,000	89,000
7	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	333,456,600	320,370,321	13,086,279
		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	32,000,000	32,000,000	0
		Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	135,576,600	110,539,200	25,037,400
		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	56,562,500	37,699,100	18,863,400
		Pengelolaan Data Kepegawaian	14,845,000	14,470,000	375,000
8	Mutasi dan Promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	13,726,400	11,401,000	2,325,400
		Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	12,802,500	11,415,103	1,387,397
		Pengelolaan Promosi ASN	667,615,010	455,864,416	211,750,594
9	Pengembangan Kompetensi ASN	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	632,407,000	347,457,577	284,949,423
		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	20,997,000	6,739,000	14,258,000
10	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	46,069,100	45,152,000	917,100
		Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	9,777,500	6,475,000	3,302,500
		Pembinaan Disiplin ASN	35,680,500	33,445,148	2,235,352
		Pengelolaan Penyelesaian	3,465,000	3,417,300	47,700

		Pelanggaran Disiplin ASN			
		Pelayanan Proses Izin Perceraian Pegawai	20,087,500	19,212,560	874,940
11	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	162,762,500	177,853,077	-15,090,577
Jumlah Total			16,800,605,348	14,236,046,011	2,564,559,337

D. EFISIENSI DAN EFEKTIFITAS PENGGUNAAN ANGGARAN

Tabel 3.19

Efektivitas Anggaran terhadap Capaian Indikator Kinerja

Tahun 2024

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Jumlah Indikator	Persentase Rata-Rata Capaian Kinerja Tujuan/Sasaran	Realisasi Anggaran	
				(Rp.)	%
1.	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif	2	104.4 %		
2.	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN	1	100 %	1.455.657.725	72
3	Meningkatnya kompetensi ASN	1	100 %	177.853.077	70

Sumber : E money

Tabel 3.20
Tingkat Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Jumlah Indikator	Persentase Rata-Rata Capaian Kinerja	Persentase Realisasi Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	2	3	4	5	6 = 4-5
1.	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif	2	104.4		
2.	Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN	1	100	72	28
3	Meningkatnya kompetensi ASN	1	100	70	30

Sumber : E money

Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang selanjutnya disebut dengan Pengadaan Barang/Jasa adalah kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa oleh Kementerian/Lembaga/Satuan Kerja Perangkat Daerah/Institusi lainnya yang prosesnya dimulai dari perencanaan kebutuhan sampai diselesaikannya seluruh kegiatan untuk memperoleh Barang/Jasa.

Pelaksanaan Pemilihan Penyedia barang/jasa (Tender) di lingkungan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dilaksanakan oleh Tim Pengadaan Barang/Jasa Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas. Tahun 2024, telah dilaksanakan sebanyak 5 paket pekerjaan dengan total HPS sebesar Rp 91.482.500 realisasi nilai kontrak sebesar Rp 88.649.500, sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp 2.833.000 atau 4%.

Untuk pengadaan barang/jasa yang sudah tersedia di dalam *e-Catalog* dilaksanakan dengan metode *e-Purchasing* dan pada tahun 2024 Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melaksanakan sebanyak 5 paket dengan nilai total rencana pengadaan sebesar Rp 91.482.500 realisasi pengadaan sebesar Rp 88.649.500, sehingga terdapat efisiensi anggaran sebesar Rp 2.833.000 atau 4%.

E. PRESTASI DAN PENGHARGAAN

Penghargaan yang diraih BKPSDM di Tahun 2024 adalah Penghargaan Sistem Merit oleh KASN Tahun 2024 dengan Kategori Baik

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN UMUM CAPAIAN KINERJA

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepagawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas telah disusun berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, BKPSDM Kabupaten Banyumas menyadari sekalipun Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dalam penerapannya masih mengalami kendala karena pemahaman yang masih parsial, dan juga karena kesulitan mengubah paradigma untuk membangun manajemen pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented Government*).

Simpulan dari tujuan dan sasaran atas hasil pengukuran kinerja tahun 2024 diperoleh dari pengukuran Penetapan Kinerja Tahun 2023 dapat dikategori berhasil dengan baik dengan hasil hitungan capaian dari sasaran sebagai berikut :

1. Capaian tujuan Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif sebesar 104.4%
2. Capaian sasaran Meningkatnya kualitas kinerja ASN dengan indikator persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik sebesar 100%. Penilaian kinerja PNS Kabupaten Banyumas telah mengacu pada PerMenpan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
3. Capaian sasaran Meningkatnya kompetensi ASN, dengan indikator Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya sebesar 100%.

B. PROGRES PENYELESAIAN ISU-ISU STRATEGIS

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian tujuan dan sasaran tersebut, secara umum telah mencapai nilai 100% yang termasuk dalam interpretasi sesuai target. Langkah kedepan yang segera diperbaharui atau dilaksanakan yaitu :

1. Pengembangan SIMPEG online dalam rangka meningkatkan kontribusi SKPD dalam akurasi data pegawai ASN.
2. Menyusun peta jabatan, e - formasi, Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) seluruh jenjang jabatan bersama dengan Bagian Organisasi Setda Kabupaten Banyumas.
3. Rotasi jabatan (JPTP, Administrator, Pengawas dan Pelaksana) disusun secara terencana.
4. Pengembangan kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pengembangan karier PNS.

Adapun langkah-langkah antisipatif dalam rangka menghadapi kendala yang ada sebagai berikut :

1. Koordinasi dengan instansi pusat terkait kebijakan dan aturan kepegawaian.
2. Alokasi anggaran pengembangan sumber daya manusia.
3. Sosialisasi aturan kepegawaian ke OPD.
4. Pembinaan ASN ke OPD
5. Pemanfaatan teknologi informasi terkait manajemen kepegawaian.