



2021

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKjIP)



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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 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.

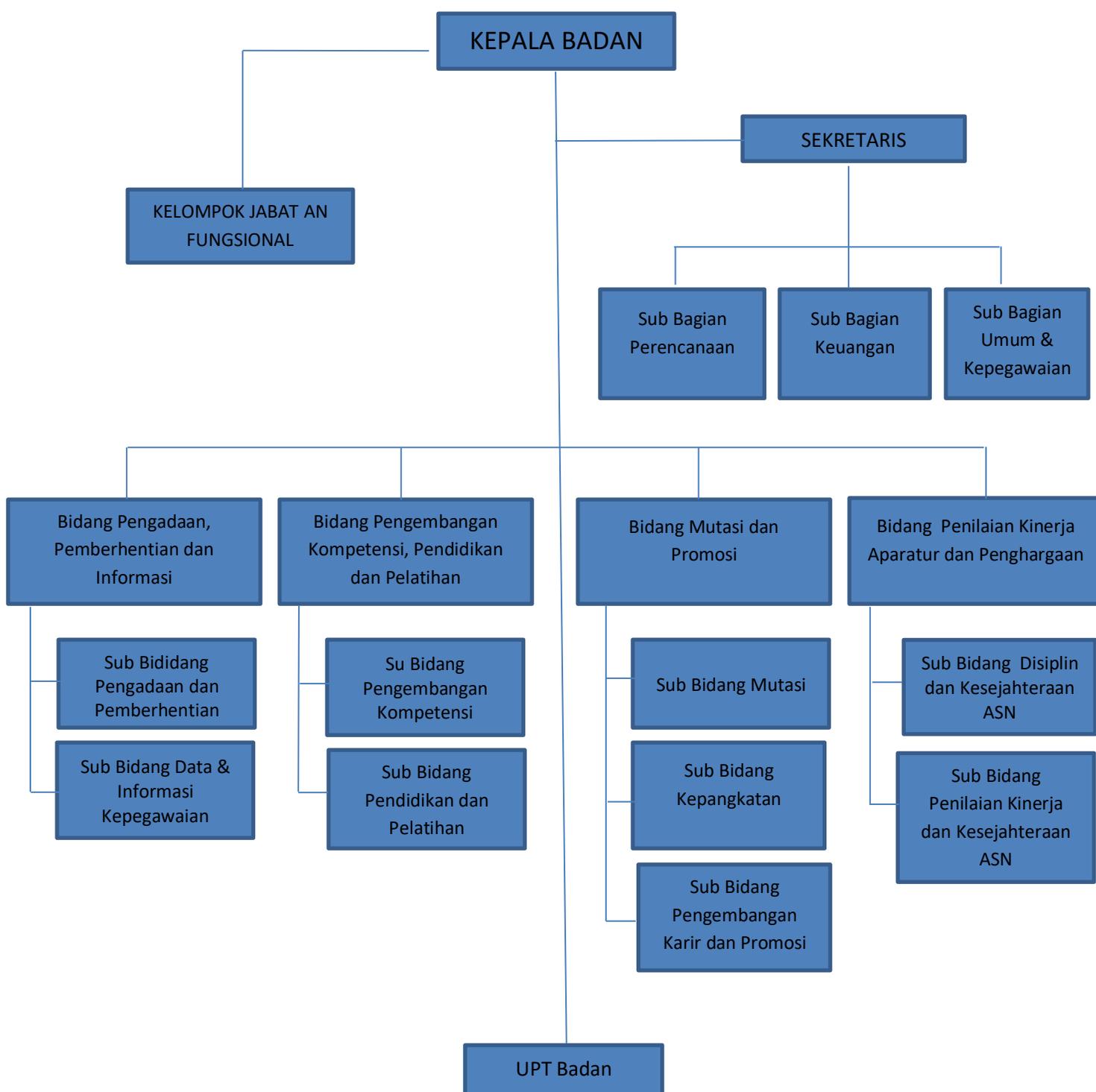
Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas di Tahun 2021 melaksanakan program kegiatan yang diarahkan pada sasaran sebagai berikut :

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.

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 69 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas sebagai berikut :

BAGAN ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANYUMAS



1.2 KEDUDUKAN SUSUNAN ORGANISASI, TUGAS DAN FUNGSI SERTA TATA KERJA.

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 69 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta 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

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 64 PNS dengan profil sebagai berikut:

GOL. RUANG	PNS	CPNS	JENIS KELAMIN		PENDIDIKAN								
			L	P	SD	SLTP	SLTA	DI	DII	DIII	DIV	S1	S2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
I/a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I/b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I/c	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
I/d	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah Golongan I	2	0	2	0	1	1	0						
II/a	2	-	2	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
II/b	2	-	1	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-
II/c	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
II/d	5	-	3	2	-	-	3	1	-	1	-	0	-
Jumlah Golongan II	10	0	7	3	0	1	7	1	0	1	0	0	0
III/a	11	-	5	6	-	-	0	-	-	2	2	7	-
III/b	13	-	7	6	-	-	6	-	-	2	0	4	1
III/c	6	-	1	5	-	-	1	-	-	1	-	4	-
III/d	8	-	3	5	-	-	-	-	-	0	-	6	2

Jumlah Golongan III	38	0	16	22	0	0	7	0	0	5	2	21	3
IV/a	7	-	6	1	-	-	-	-	-	-	-	-	7
IV/b	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
IV/c	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
IV/d	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV/e	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1
Jumlah Golongan IV	10	0	8	2	0	0	0	0	0	0	0	1	10
Jumlah Keseluruhan	60	0	33	27	1	2	14	1	0	6	2	22	13

Jumlah Eselon :

IV.B	IV.A	III.B	III.A	II.B	II.A	KET.
-	12	3	1	1	-	

Selain dukungan SDM aparatur mobilitas organisasi juga ditentukan sarana dan prasarana yang ada sebagai instrumen atau alat yang tidak terpisahkan dengan SDM sebagai motor penggerak organisasi. BKPSDM Kabupaten Banyumas mengelola aset tetap dan aset bergerak,

Aset tetap yang digunakan BKPSDM ada 2 (dua) tempat :

- 1.Gedung Kantor BKPSDM di Jalan dr. Suparno 32 Purwokerto.
- 2.Gedung Diklat di Jalan Raya Baturraden Km 13 Baturraden.

Aset bergerak adalah sarana dan prasarana yang berupa peralatan dan perlengkapan perkantoran yang mendukung tugas dan fungsi BKPSDM.

1.3 ISU STRATEGIS YANG DIHADAPI OPD/SKPD

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. Adanya pemangkasan anggaran Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Tahun 2021 sehingga Target untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan formal tidak bisa diberangkatkan sehubungan anggaran yang tidak mencukupi.
2. Belum optimalnya implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
3. Distribusi pegawai yang belum optimal
4. Masih terjadinya pelanggaran hukum disiplin pegawai pada beberapa SKPD/OPD;

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas Tahun 2021 disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

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 2021
	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 II

RENCANA DAN PERJANJIAN KINERJA

Menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai mana telah diubah dengan Permen PAN & RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas LKjIP.

2.1. Rencana Kerja Tahun 2021

Keselarsan Rencana Kerja Tahun 2021 BKPSDM merupakan dokumen perencanaan yang disusun berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah 2018-2023 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 2019 dan RPJMD 2018-2023, BKPSDM mempunyai tugas dan fungsi mengelola aparatur sipil negara sehingga ada terkaitan dengan mendukung **Visi RPJMD yaitu Menjadikan Banyumas yang Maju, Adil Makmur dan Mandiri.**

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dalam menetapkan tujuan harus yang mendukung pada misi Bupati terpilih atau misi Kabupaten Banyumas Tahun 2018 – 2023 yaitu :

MEWUJUDKAN BANYUMAS SEBAGAI BAROMETER PELAYANAN PUBLIK DENGAN MEMBANGUN SISTEM INTEGRITAS BIROKRASI YANG PROFESIONAL, BERSIH, PARTISIPATIF, INOVATIF DAN BERMARTABAT

Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas sebagai penyelenggara pemerintahan dan pembangunan di bidang kepegawaian atau pengelola manajemen aparatur Pemerintah Kabupaten Banyumas sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagaimana tertera dalam RENSTRA tahun 2018-2023 dengan menentukan tujuan dan sasaran serta indikator sararan dengan didukung oleh pelaksanaan program dan kegiatan tahunan.

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.

dengan 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.

Adapun Rencana Kinerja Tahun (RKT) 2021 Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas adalah sebagai berikut :

**RENCANA KERJA TAHUNAN
BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BANYUMAS
TAHUN 2021**

NO	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Target Capaian
1	2	3	4
1	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif	Indeks Profesionalitas ASN	71
2	Meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik	100 %
3	Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya	100 %

2.2. Perjanjian Kerja Tahun 2021

Pada awal tahun setelah penetapan anggaran tahun 2021, 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 2018-2023.

Rincian penetapan kinerja Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas tahun 2021 adalah dapat dilihat pada tabel Penetapan kinerja sebagai berikut :

PERJANJIAN KINERJA

BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BANYUMAS TAHUN 2021

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	PENJELASAN	TARGET
1	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif	Indeks Profesionalitas ASN	<p>Formulasi</p> $IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; display: inline-block; margin-top: 10px;"> $IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$ $IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$ $IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$ $IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$ </div> <p>Keterangan :</p> <p>IP = Indek Profesionalisme</p> <p>IP_i = Indek Profesionalisme ke i</p> <p>IP1 = Indek Profesionalisme Dimensi Kualifikasi.</p> <p>IP2 = Indek Profesionalisme Dimensi Kompetensi.</p> <p>IP3 = Indek Profesionalisme Dimensi Kinerja.</p> <p>IP4 = Indek Profesionalisme Dimensi Disiplin.</p> <p>W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j.</p> <p>W_{2k} * R_{2k} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k.</p> <p>W_{3l} * R_{3l} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l.</p> <p>W_{4m} * R_{4m} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m.</p> <p>Kategori tingkat profesionalitas ASN dalam rentang nilai:</p> <p>a. 91 – 100 sangat tinggi.</p>	71

			<p>b. 81 – 90 tinggi. c. 71 – 80 sedang. d. 61 – 70 rendah. e. 60 ke bawah sangat rendah.</p> <p>Tipe Perhitungan : Non Kumulatif</p> <p>Sumber data :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Data SIMPEG 2. Data Rekapitulasi pengembangan kompetensi. 3. Data rekapitulasi hukuman disiplin ASN <p>Data rekapitulasi SKP dan penilain SKP.</p>	
2	Meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik	<p>Formulasi :</p> <p>Jumlah ASN yang mendapatkan penilaian kinerja dengan kategori baik / jumlah ASN yang dilakukan penilaian kinerja X 100%</p> <p>Tipe penghitungan :</p> <p>Kumulatif</p> <p>Sumber data :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Data SIMPEG. 2. Data rekapitulasi SKP dan penilaian SKP 	100 %
3	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya	<p>Formulasi :</p> <p>Jumlah ASN yang lulus pengembangan kompetensi / jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi x 100 %</p> <p>Tipe Penghitungan :</p> <p>Kumulatif</p> <p>Sumber data :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Data SIMPEG. 2. Data rekapitulasi pengembangan kompetensi ASN. 	100%

PROGRAM DAN PENGANGGARAN

PROGRAM	ANGGARAN	KETERANGAN
Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	42.700.035.742	APBD Kabupaten
Kepegawaian Daerah	3.546.774.000	APBD Kabupaten
Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.125.000.000	APBD Kabupaten
JUMLAH	47.371.809.742	

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BANYUMAS

A. PENGUKURAN KINERJA

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.

Untuk lebih menggambarkan keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan sasaran maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Skala %	Kategori
91 s/d 100	Sangat Berhasil/sangat baik
71 s/d 90	Cukup Berhasil/cukup baik
55 s/d 70	Kurang Berhasil/kurang baik
Kurang dari 55	Tidak Berhasil/tidak baik

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.

Dari hasil pengukuran indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2021 sebagai mana telah ditetapkan pada rencana kerja tahunan dan perjanjian kerja dari indikator kinerja utama dapat dilihat sebagaimana pada tabel berikut :

REALISASI CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2021

NO	TUJUAN / SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAINAN KINERJA		
			TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif	Indeks Profesionalitas ASN	71	37,33	53 %
2	Meningkatnya kualitas kinerja ASN	Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja dengan kategori baik	100 %	100 %	100%
3	Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya	100 %	100%	100%

Analisis Capaian kinerja:

Analisis atas capaian setiap indikator kinerja sasaran bertujuan untuk mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian tujuan. Gambaran capaian sasaran tersebut diukur dengan indikator kinerja pada penetapan kinerja / perjanjian kinerja yaitu dengan analisis hasil capaian yang ada pada tabel tersebut diatas maka sampai tahun 2021 capaian kinerja tujuan dan sasaran dari 2 (tiga) sasaran kinerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Capaian tujuan Meningkatkan Kualitas Aparatur Sipil Negara, Indeks Profesionalitas ASN sebesar 37,33 atau 53% dari target. Hambatan dalam pencapaian tujuan adalah karena kurangnya pengembangan kompetensi PNS, salah satu indikatornya dapat dilihat dari dimensi kompetensi yang berkaitan dengan diklatpim, diklat fungsional, diklat teknis maupun kegiatan lain yang mendukung pengembangan kompetensi seperti seminar, workshop, bimbingan teknis (bintek) dan kegiatan lain yang sejenis dihitung dalam 2 tahun terakhir.

2. Capaian sasaran Meningkatnya Kualitas Kinerja ASN, Persentase ASN yang mendapatkan penilaian kinerja kategori baik sebesar 100 %. Penilaian kinerja PNS telah mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 TAHUN 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Capaian sasaran Meningkatnya kompetensi ASN, Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya sebesar 100%. Telah dilaksanakan DIKPIM III & IV dengan peserta sejumlah 60 orang dan Latsar CPNS dengan peserta 80 orang. Seluruh peserta diklat lulus pelaksanaan penyelenggaraan diklat.

B. Akuntabilitas Keuangan.

Tahun Anggaran 2021 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Banyumas Tahun Anggaran 2021 sebesar Rp 47.371.809.742,- sedangkan realisasi anggaran Rp 25.033.787.017,- . Sisa lebih realiasi anggaran Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN dari jumlah anggaran Rp 41.331.430.923 realisasi anggaran Rp 19.991.305.203, SILPA sebesar Rp 21.340.125.720,-

Biaya yang di butuhkan dalam mewujudkan sasaran yang terinci dalam anggaran dan realisasi per-program menunjang target Indikator Kinerja adalah sebagai berikut:

No	Sasaran dan Program	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Sasaran: Meningkatnya kualitas kinerja ASN	3.546.774.000	2.911.157,769	82
	Program Kepegawaian Daerah	3.546.774.000	2.911.157.769	82
2	Sasaran: Meningkatnya kompetensi ASN	1.125.000.000	861.209.087	77
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.125.000.000	861.209.087	77

A. EFEKTIVITAS ANGGARAN

Dari tabel diatas dapat diketahui anggaran yang direncanakan dan dimanfaatkan pencapaian kinerja sasaran yang diperjanjikan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas tahun 2021. Untuk mengetahui efektivitas anggaran terhadap capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Banyumas, dapat diketahui dari capaian kinerja sasaran dan anggaran yang direalisasikan pada tahun 2021, sebagaimana tabel berikut :

Tabel. Efektivitas Anggaran terhadap capaian sasaran
BKPSDM Kab. Banyumas Tahun 2021

No.	Sasaran	Jumlah Indikator	Prosentase capaian kinerja sasaran	Realisasi Anggaran	
				Rp	%
1	Meningkatnya kualitas kinerja ASN	1	100 %	2.911.157.769	82
2	Meningkatnya kompetensi ASN	1	100%	861.209.087	77

B. ANALISA EFESIENSI

Bagian yang disajikan dalam tabel ini terkait dengan efisiensi anggaran untuk sasaran yang pencapaiannya kinerjanya mencapai 100%. Sasaran 1 dan 2 menunjukkan capaian kinerja mencapai 100% dengan efisiensi anggaran yang baik. Hal ini menunjukkan tercapainya efisiensi anggaran dalam mencapai sasaran tersebut. Kondisi ini sejalan dengan prinsip pengelolaan anggaran publik dan prinsip pemerintahan yang baik, yaitu pengelolaan sumber daya anggaran yang efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran pembangunan.

Tabel. Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya

No.	Sasaran	Jumlah Indikator	Prosentase capaian kinerja sasaran	Prosentase Realisasi Anggaran	Tingkat Efisiensi
1	Meningkatnya kualitas kinerja ASN	1	100 %	82 %	18 %
2	Meningkatnya kompetensi ASN	1	100 %	77 %	23 %

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.

Penghargaan yang diraih BKDD dalam kurun 5 tahun antara lain:

1. Fasilitasi penyenggaraan seleksi CPNS tahun 2014 dengan sistem CAT diberikan pada tahun 2015 dan dukungan penyelenggaraan seleksi CPNS tahun 2018 di GOR SATRIA Purwokerto oleh BKN.
2. Kinerja terbaik penyelesaian Kenaikan Pangkat Tahun 2017, 2018, 2019 dan 2020 oleh BKN.
3. Peringkat Terbaik 2 Dalam Pengelolaan Layanan Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian Tahun 2021 dari BKN Kanreg I

BAB IV

PENUTUP

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 2021 diperoleh dari pengukuran Penetapan Kinerja Tahun 2021 dapat dikategori berhasil dengan baik dengan hasil hitungan capaian dari sasaran sebagai berikut :

1. Capaian tujuan Terwujudnya SDM Aparatur yang kompeten dan kompetitif sebesar 100%
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 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 TAHUN 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Capaian sasaran Meningkatnya kompetensi ASN, dengan indikator Persentase ASN yang lulus pengembangan kompetensi sesuai dengan jabatannya sebesar 100%. Telah dilaksanakan DIKPIM III & IV dengan peserta sejumlah 60 orang dan Latsar CPNS dengan peserta 80 orang. Seluruh peserta diklat lulus pelaksanaan penyelenggaraan diklat.

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.

Purwokerto, Januari 2022

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



**Drs. ACHMAD SUPARTONO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP.19620708 198503 1 011**