



BerAKHLAK
BerAKHLAK
BerAKHLAK

bangga
bangga
bangga

LKJIP TAHUN 2025

(LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH)

BKPSDM KABUPATEN KEBUMEN



Jalan Merdeka Nomor 2 Kabupaten Kebumen, Kode Pos 54311

Telepon (0287) 381144 Faksimile (0287) 384264

Laman www.kepegawaian.kebumenkab.go.id

Pos-el kepegawaian@kebumenkab.go.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2025 dapat diselesaikan. Penyusunan laporan ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan sepanjang Tahun Anggaran 2025 dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berorientasi pada hasil.

LKJIP BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025 disusun berdasarkan pengukuran kinerja terhadap sasaran, indikator kinerja utama, dan target yang tertuang dalam Penetapan Kinerja Tahun 2025. Hasil pengukuran kinerja ini menggambarkan tingkat keberhasilan maupun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia aparatur di Kabupaten Kebumen.

Kami berharap laporan ini dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan untuk peningkatan kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen di masa mendatang. Selain itu, LKJIP ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam mendorong kreativitas, produktivitas, serta optimalisasi pelayanan publik demi mendukung pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Kebumen.

Kami menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi selama pelaksanaan program maupun dalam penyusunan laporan ini. Semoga kerja sama dan sinergi yang telah terbangun dapat terus ditingkatkan dalam rangka mewujudkan ASN Kabupaten Kebumen yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan.

Kebumen, Januari 2026

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen



H. Miftah Amrudin, S.IP., M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 196804241998031011

DAFTAR ISI

COVER	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Gambaran Umum Organisasi	2
1.2 Fungsi Strategis	8
1.3 Pemmasalahan Utama yang Dihadapi	9
1.4 Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025	10
BAB II PERENCANAAN KINERJA	13
2.1 Perencanaan Strategis	13
2.1.1 Rencana Strategis (Renstra)	13
2.1.2 Indikator Kinerja Utama (IKU)	17
2.1.3 Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis	19
2.2 Perjanjian Kinerja	21
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	28
3.1 Capaian Kinerja Organisasi	28
3.1.1 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025	29
3.1.2 Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Tahun Berjalan dengan Tahun Sebelumnya	31
3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah	35
3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional/Provinsi/Kabupaten Lain	36
3.1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan, Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Solusi yang Telah Dilakukan	38
3.1.6 Analisis atas Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Sumber Daya	46
3.1.7 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Tujuan dan Sasaran	51
3.2 Realisasi Anggaran	53
BAB IV PENUTUP	59
4.1 Tinjauan Umum Capaian Kinerja	59
4.2 Permasalahan / Kendala	59
4.3 Strategi Peningkatan Kinerja di Masa Datang	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin	6
Tabel 1. 2 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan	6
Tabel 1.3 Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan	7
Tabel 1.4 Tindak Lanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025	11
Tabel 2. 1 Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Tahun 2021-2026	14
Tabel 2. 2 Program dan Kegiatan BKPSDM Tahun 2025	14
Tabel 2.3 Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2025	17
Tabel 2. 4 Tujuan dan Sasaran BKPSDM Tahun 2021-2026	20
Tabel 2.5 Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2025	22
Tabel 2.6 Program dan Anggaran Pendukung Kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025	23
Tabel 3.1 Skala Nilai Capaian Kinerja	28
Tabel 3.2 Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2025	29
Tabel 3.3 Perbandingan Kinerja BKPSDM Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya	33
Tabel 3.4 Pengukuran Tingkat Kemajuan Kinerja terhadap Target Akhir Renstra Tahun 2026	35
Tabel 3.5 Tabel Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen dengan OPD Sejenis di Provinsi Jawa Tengah	37
Tabel 3.6 Tabel Analisis Kinerja Sasaran: Mewujudkan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	39
Tabel 3.7 Tabel Analisis Kinerja Sasaran: Penempatan PNS Sesuai Kompetensi	40
Tabel 3.8 Tabel Analisis Kinerja Sasaran: Kompetensi ASN	43
Tabel 3.9 Analisis Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025	47
Tabel 3. 10 Analisis Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Sumber Daya Anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025	49
Tabel 3.11 Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025	51
Tabel 3. 12 Realisasi Penggunaan Anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Kebumen	5
--	---

BAB I PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kebumen merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) guna mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah. Peran tersebut mencakup perencanaan kebutuhan ASN, pengelolaan karier dan kinerja pegawai, serta peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN secara berkelanjutan.

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil, BKPSDM Kabupaten Kebumen dituntut untuk mampu menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya secara terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Salah satu wujud pertanggungjawaban tersebut adalah melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014.

LKjIP BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025 disusun sebagai media untuk mengkomunikasikan capaian kinerja organisasi selama satu tahun anggaran, yang meliputi tingkat pencapaian sasaran strategis, realisasi anggaran, serta hasil evaluasi atas pelaksanaan program dan kegiatan. Penyusunan LKjIP ini berpedoman pada RPJMD Kabupaten Kebumen Tahun 2021–2026 dan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021–2026, di mana Tahun 2025 merupakan tahun keempat pelaksanaan RPJMD dan Renstra tersebut.

Secara strategis, BKPSDM Kabupaten Kebumen menghadapi sejumlah isu utama, antara lain tuntutan peningkatan kualitas layanan kepegawaian, penguatan sistem manajemen kinerja ASN, peningkatan kompetensi ASN yang selaras dengan kebutuhan organisasi, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kepegawaian. Isu-isu strategis tersebut menuntut adanya perencanaan dan pelaksanaan program yang terarah, efektif, serta berorientasi pada hasil.

Melalui penyusunan LKjIP Tahun 2025 ini, BKPSDM Kabupaten Kebumen menyajikan ikhtisar pencapaian sasaran strategis sebagaimana tertuang dalam

dokumen perjanjian kinerja dan dokumen perencanaan, disertai analisis atas capaian indikator kinerja, perbandingan target dan realisasi, serta penjelasan mengenai faktor pendukung dan penghambat pencapaian kinerja. Dengan demikian, LKJIP ini diharapkan dapat menjadi instrumen evaluasi dan perbaikan kinerja organisasi sekaligus mendorong peningkatan akuntabilitas dan kualitas tata kelola pemerintahan di Kabupaten Kebumen.

1.1 Gambaran Umum Organisasi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan Perangkat Daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. BKPSDM dibentuk untuk melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian serta pengembangan sumber daya manusia aparatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam kedudukannya tersebut, BKPSDM memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing.

BKPSDM berperan sebagai perumus kebijakan teknis, pelaksana pelayanan kepegawaian, serta fasilitator pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah. Peran BKPSDM meliputi perencanaan kebutuhan dan formasi ASN, pengelolaan mutasi, promosi, dan penilaian kinerja pegawai, penyelenggaraan pengembangan kompetensi dan peningkatan kapasitas aparatur, serta penyediaan data dan informasi kepegawaian yang akurat sebagai dasar pengambilan keputusan pimpinan daerah. Dengan peran tersebut, BKPSDM menjadi unsur penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

BKPSDM Kabupaten Kebumen dibentuk dan beroperasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perangkat daerah dan manajemen kepegawaian. Pembentukan awal unit kepegawaian di Kebumen dimulai dari Bagian Kepegawaian/Diklat yang kemudian ditetapkan sebagai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) melalui Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 34 Tahun 2004 tentang Pembentukan dan Tata Kerja

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Kebumen. Selanjutnya, seiring dengan perubahan struktur perangkat daerah, status dan nomenklatur berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 14 Tahun 2008, dan kemudian menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Terakhir, nomenklatur dan fungsi diperbarui menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) melalui Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021, dengan penjabaran tugas, fungsi, dan tata kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Kebumen Nomor 128 Tahun 2021.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 128 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen, tugas pokok dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

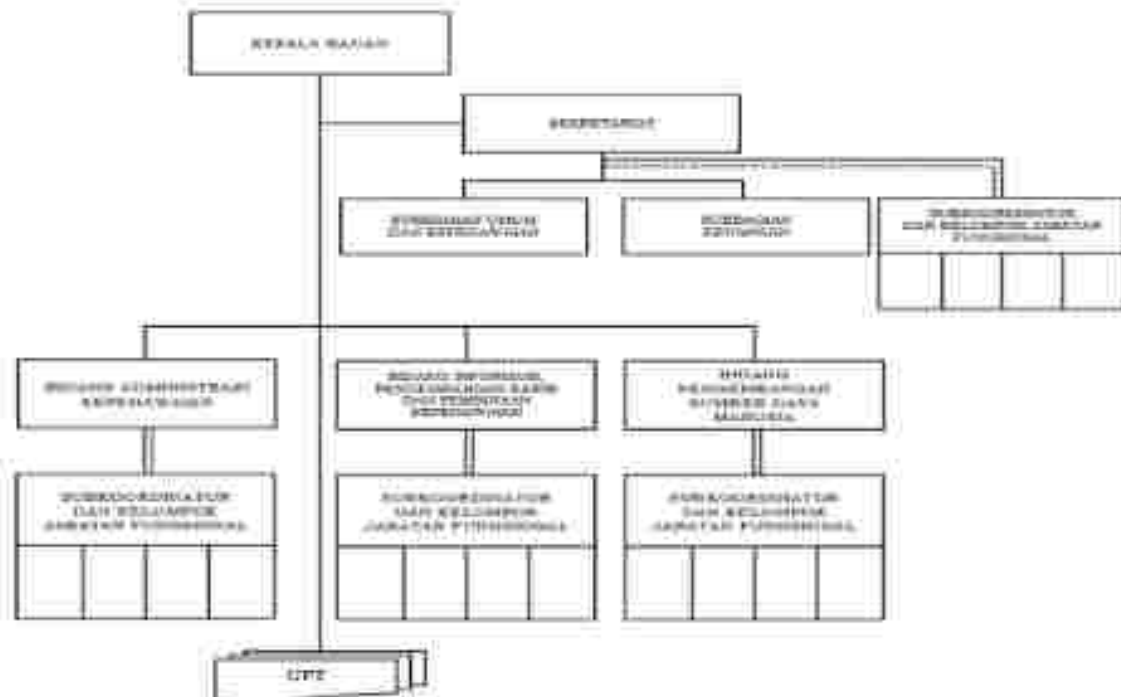
Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen mempunyai fungsi :

1. Penyusun rencana dan program di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian dan bidang Pendidikan dan pelatihan;
3. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian dan Pendidikan dan pelatihan;
4. Pelaksanaan koordinasi di bidang kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan;
5. Pelaksanaan fungsi kesekretariatan badan; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 128 Tahun 2021 menjabarkan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Susunan organisasi Badan (BKPSDM) terdiri atas:

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



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Kebumen

Sumber : Peraturan Bupati No 128 Tahun 2021

Berdasarkan gambar 1.1 uraian tugas jabatan struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen sebagai berikut :

1. Kepala Badan mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Badan;
2. Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pembinaan ketatausahaan, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, kearsipan, dokumen, keorganisasian dan ketatalaksanaan, kehumasan, kepegawaian, administrasi penanganan aduan dan pelayanan administrasi di lingkungan Badan;
3. Bidang Administrasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pengadaan pegawai, mutasi dan kepangkatan serta pemberhentian Aparatur Sipil Negara;
4. Bidang Informasi, Pengembangan Karir dan Pembinaan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang mempunyai tugas melaksanakan perumusan

rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pengembangan karir, pembinaan dan pengelolaan data informasi kepegawaian.

5. Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Bidang mempunyai tugas melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pengembangan kompetensi teknis, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, BKPSDM Kabupaten Kebumen didukung dengan sumber daya aparatur sebanyak 47 pegawai (Keadaan 31 Desember 2025) dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah ASN BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Status Kepegawaian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	21	18	39
2.	CPNS	2	5	7
3.	PPPK		1	1
Jumlah		23	24	47

Sumber : BKPSDM, 2025

Berdasarkan data pada tabel tersebut, jumlah pegawai di BKPSDM sebanyak 47 orang. Ditinjau dari status kepegawaian, pegawai paling banyak berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu 39 orang, diikuti CPNS sebanyak 7 orang, dan PPPK sebanyak 1 orang. Komposisi pegawai tersebut menjadi sumber daya utama dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM.

Tabel 1. 2 Jumlah Pegawai BKPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	SMA Sederajat	7	3	10
2.	D3	3	1	4
3.	S1	8	17	25
4.	S2	5	3	8
Jumlah		23	24	47

Sumber : BKPSDM, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 komposisi pegawai tersebut menunjukkan variasi tingkat pendidikan yang mencerminkan kapasitas sumber daya manusia di perangkat daerah. Pegawai dengan tingkat pendidikan S1 merupakan jumlah terbanyak, yaitu 25 orang atau 53,19% dari total pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki kualifikasi pendidikan sarjana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Selanjutnya, pegawai dengan tingkat pendidikan SMA sederajat berjumlah 10 orang atau 21,27%, diikuti oleh pegawai berpendidikan S2 sebanyak 8 orang atau 17,02%. Keberadaan pegawai dengan latar belakang pendidikan pascasarjana tersebut menunjukkan adanya sumber daya aparatur dengan kompetensi akademik yang lebih tinggi dalam mendukung pengambilan kebijakan dan pelaksanaan tugas strategis.

Sementara itu, pegawai dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 4 orang atau 8,51%. Adapun pegawai dengan tingkat pendidikan SMP sederajat dan S3 tidak ada pada tahun 2025. Secara keseluruhan, data tersebut menggambarkan bahwa kualitas pendidikan pegawai di perangkat daerah didominasi oleh lulusan pendidikan tinggi, khususnya strata satu, yang menjadi modal penting dalam peningkatan kinerja organisasi. Sedangkan untuk komposisi pegawai berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Pegawai BKPSDM Berdasarkan Golongan

No	Uraian	Golongan				Jumlah
		Gol VII/IX	Gol I/II	Gol III	Gol IV	
1	Kepala Badan	-	-	-	1	1
2	Sekretariat	1/-	-/3	8	1	13
3	Bidang Administrasi Kepegawaian	-	-/1	8	2	11
4	Bidang Informasi, Pengembangan Karir dan Pembinaan Kepegawaian	-	-/2	13	-	15
5	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	-	-	6	1	7
Jumlah		1	6	35	5	47

Sumber : BKPSDM, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 Pegawai Berdasarkan Golongan di BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025, jumlah pegawai BKPSDM tercatat sebanyak 47 orang dengan mayoritas berada pada Golongan III yaitu 35 orang, yang mencerminkan dominasi pegawai pada jenjang pelaksana dan fungsional menengah. Selanjutnya, terdapat 5 orang pada Golongan IV yang umumnya menduduki jabatan struktural dan posisi strategis, serta 6 orang pada Golongan I/II yang berperan sebagai tenaga pelaksana pendukung. Sementara itu, pegawai pada Golongan VII/IX berjumlah 1 orang. Komposisi ini menunjukkan struktur kepangkatan yang relatif proporsional dan mendukung keberlangsungan fungsi manajerial, teknis, serta administratif di lingkungan BKPSDM Kabupaten Kebumen.

1.2 Fungsi Strategis

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen mempunyai fungsi strategis dalam penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara secara profesional, akuntabel, dan berkelanjutan guna mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah, melalui:

1. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Penyelenggaraan perencanaan kebutuhan, penataan, dan pengelolaan ASN, meliputi penyusunan formasi, peta jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, serta manajemen talenta ASN.
3. Pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian ASN, mencakup pengangkatan, mutasi, promosi, kenaikan pangkat, pensiun, dan pelayanan kepegawaian lainnya secara tepat waktu dan akurat.
4. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi dan karier ASN, melalui pendidikan dan pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, serta fasilitasi peningkatan kapasitas dan profesionalisme ASN.
5. Pelaksanaan pembinaan dan penilaian kinerja ASN, termasuk monitoring, evaluasi, serta pemanfaatan hasil penilaian kinerja sebagai dasar pengembangan karier dan peningkatan kinerja organisasi.

6. Pengelolaan sistem informasi dan data kepegawaian, guna mendukung pengambilan keputusan berbasis data serta peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian.
7. Pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang administrasi dan tata kelola organisasi, meliputi perencanaan, keuangan, kepegawaian internal, serta pelaporan kinerja dan akuntabilitas.

Dengan pelaksanaan fungsi strategis tersebut, BKPSDM Kabupaten Kebumen diharapkan mampu mewujudkan pengelolaan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing, serta mendukung peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan daerah. Fungsi strategis ini menjadi landasan dalam penyusunan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pelaporan kinerja BKPSDM secara terintegrasi, sehingga berkontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah dan peningkatan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Kebumen.

1.3 Permasalahan Utama yang Dihadapi

Seiring dengan dinamika penyelenggaraan pemerintahan dan tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik, BKPSDM Kabupaten Kebumen masih menghadapi beberapa permasalahan utama yang memengaruhi optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsinya. Permasalahan tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Sistem informasi kepegawaian belum sepenuhnya terintegrasi dan optimal. Ketersediaan data kepegawaian yang akurat, mutakhir, dan terintegrasi lintas perangkat daerah masih menjadi tantangan dalam mendukung perencanaan kebutuhan ASN, pengembangan kompetensi, serta pengambilan keputusan manajerial. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi sebagai basis pengelolaan manajemen ASN yang efektif dan akuntabel.
- b. Peningkatan kompetensi ASN belum berjalan secara optimal dan merata. Pengembangan kompetensi aparatur masih menghadapi keterbatasan dalam pemetaan kebutuhan kompetensi berbasis jabatan dan kinerja, serta keterbatasan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan. Hal ini berpotensi memengaruhi kemampuan ASN dalam

menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi, teknologi, dan tuntutan pelayanan publik.

- c. Pelaksanaan uji kompetensi dan penempatan pejabat belum sepenuhnya berbasis kesesuaian kompetensi dan profesionalitas. Meskipun uji kompetensi telah dilaksanakan bagi pejabat struktural, proses penempatan dan pengembangan karier ASN masih memerlukan penguatan agar benar-benar mencerminkan prinsip sistem merit, sehingga setiap pejabat dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan kualifikasi yang dimiliki.
- d. Tingkat kelkutsertaan ASN dalam program pengembangan kompetensi masih perlu ditingkatkan. Partisipasi pegawai dalam berbagai program pengembangan kompetensi belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan organisasi dan pengembangan karier individu ASN. Hal ini dipengaruhi oleh keterbatasan alokasi sumber daya, perencanaan pengembangan kompetensi yang belum sepenuhnya berbasis kebutuhan, serta belum optimalnya budaya belajar berkelanjutan di lingkungan aparatur.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kerangka kebijakan BKPSDM Kabupaten Kebumen diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis BKPSDM, yaitu meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah. Upaya tersebut ditempuh melalui penguatan manajemen ASN berbasis sistem merit, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian, peningkatan kualitas dan pemerataan pengembangan kompetensi ASN, serta penataan penempatan dan pengembangan karier aparatur secara profesional dan berkelanjutan.

1.4 Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Nomor 700/IP.PKD/50/9/2025 tanggal 15 Juli 2025, bukti dukung tindak lanjut atas saran/rekomendasi dapat dilihat pada tautan berikut :

<https://drive.google.com/drive/folders/1WGX6hN4ndIKH5FFsNRdWLuFHGm03X3t>

31

**Tabel 1.4 Tindak Lanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah Tahun 2025**

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1.	Melakukan publikasi Renja/RKT 2024 yang telah diformalkan (Bertanda tangan dan diberi stempel) pada website semarak.kebumen.go.id dan esr.menpan.go.id	Telah dilakukan publikasi Renja/RKT Tahun 2024 yang telah diformalkan (ditandatangani dan distempel) melalui website semarak.kebumen.go.id dan esr.menpan.go.id sebagai bentuk transparansi dan keterbukaan informasi perencanaan kinerja.
2.	Membuat usulan perubahan renstra dengan rumusan sasaran menyesuaikan dengan isu strategis perangkat daerah	Usulan perubahan Renstra telah disusun dengan melakukan penyesuaian rumusan sasaran strategis berdasarkan hasil identifikasi dan analisis isu strategis perangkat daerah, guna menjaga relevansi arah pembangunan organisasi.
3.	Membuat usulan perubahan target kinerja sesuai isu strategis perangkat daerah	Usulan perubahan target kinerja telah diselaraskan dengan isu strategis perangkat daerah serta kapasitas dan sumber daya yang tersedia, sehingga target kinerja menjadi lebih realistis dan terukur.
4.	Memanfaatkan Perencanaan Kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan secara optimal sebagai dasar pelaksanaan program dan kegiatan, serta sebagai instrumen pengendalian dan evaluasi untuk mewujudkan hasil kinerja yang berkesinambungan.
5.	Membuat dokumen Pengukuran Kinerja Triwulanan dengan menyajikan kinerja triwulanan atas Indikator Kinerja Utama dan rekomendasi/strategi perubahan atas capaian kinerjanya	Dokumen Pengukuran Kinerja Triwulanan telah disusun dan dilaksanakan, dengan menyajikan capaian kinerja triwulanan atas Indikator Kinerja Utama (IKU) disertai rekomendasi dan strategi perbaikan terhadap capaian kinerja.
6.	Memperbaiki LKJIP 2024 dengan menyajikan penjelasan/perhitungan atas	LKJIP Tahun 2024 telah diperbaiki pada BAB III, dengan menyajikan penjelasan dan perhitungan

	capaian kinerja masing-masing IKU di BAB III	capaian kinerja masing-masing Indikator Kinerja Utama secara lebih rinci dan sistematis
7.	Memperbaiki LKJIP 2024 dengan menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) di BAB III	LKJIP Tahun 2024 telah disempurnakan pada BAB III dengan menambahkan perbandingan realisasi kinerja dengan capaian kinerja di tingkat nasional dan/atau internasional sebagai bentuk benchmarking kinerja.
8.	Memperbaiki LKJIP 2024 dengan menyajikan Permasalahan/Kendala pada BAB IV	LKJIP Tahun 2024 telah diperbaiki pada BAB IV dengan menyajikan permasalahan dan kendala yang dihadapi dalam pencapaian kinerja, beserta upaya penanganannya.
9.	Memperbaiki LKJIP 2024 atas penyajian target IKU "Prosentase Organisasi di BAB III LKJIP pada tabel 3.2% sesuai renstra target kinerja tahun 2024 sebesar 92%	Perbaikan penyajian target IKU telah dilakukan pada BAB III LKJIP, khususnya pada tabel 3.2, dengan menyesuaikan target indikator "Persentase Organisasi" sesuai dengan target Renstra Tahun 2024 sebesar 92%.
10.	Melampirkan perhitungan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada LKJIP 2024	Perhitungan efisiensi penggunaan sumber daya telah dilampirkan dalam LKJIP Tahun 2024 sebagai bagian dari analisis pencapaian kinerja dan optimalisasi anggaran.
11.	Melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja intern dengan pendalaman yang memadai	Evaluasi akuntabilitas kinerja intern telah dilaksanakan, disertai dengan pendalaman terhadap perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja sebagai dasar perbaikan berkelanjutan.

Sumber : BKPSDM, diolah

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

2.1.1 Rencana Strategis (Renstra)

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kebumen Tahun 2021–2026 merupakan dokumen perencanaan jangka menengah perangkat daerah yang memuat arah kebijakan, tujuan, dan sasaran strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM. Renstra disusun sebagai penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kebumen Tahun 2021–2026, sehingga seluruh kebijakan dan arah pembangunan sumber daya aparatur yang dirumuskan selaras dengan visi, misi, serta tujuan pembangunan daerah.

Visi Pemerintah Kabupaten Kebumen Tahun 2021–2026 adalah “Mewujudkan Kabupaten Kebumen Semakin Sejahtera, Mandiri, Berakhlak Bersama Rakyat”, yang mencerminkan kondisi ideal penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah secara berkelanjutan, berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat, peningkatan perekonomian berbasis sektor unggulan, serta tetap menjaga kualitas lingkungan hidup. Untuk mewujudkan visi tersebut, ditetapkan lima misi pembangunan daerah, di mana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen berperan mendukung pencapaian Misi ke-1, yaitu peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan e-government dan open-government terintegrasi, dengan fokus pada penguatan kualitas pelayanan publik, sistem kelembagaan dan ketatalaksanaan yang bersih, efisien, efektif, profesional, transparan, dan akuntabel, serta didukung oleh sistem pengawasan yang efektif.

Dalam mewujudkan visi melalui pelaksanaan misi yang telah ditetapkan tersebut di atas, diperlukan adanya kerangka yang jelas pada setiap misi, menyangkut tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Tujuan dan sasaran pada setiap misi yang akan dijalankan akan memberikan arah bagi pelaksanaan program dan kegiatan serta indikator kinerja

terkait pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen.

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

Visi							
"Mewujudkan Kabupaten Kebumen Semakin Sejahtera, Mandiri, Berakhlak Bersama Rakyat"							
TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SATUAN	SASARAN	KINERJA SASARAN	SATUAN		
MISI 1 : Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsive serta penerapan e-gov dan open-gov terintegrasi							
2.2	Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	Angka	2.2.1	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Presentase Penempatan PNS dalam jabatan	Angka
					Meningkatnya kompetensi ASN	Presentase Pejabat Struktural ASN yang Telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Angka

Sumber : BKPSDM, diolah

Berdasarkan tabel tersebut visi dan misi Pemerintah Kabupaten Kebumen dijabarkan oleh BKPSDM Kabupaten Kebumen ke dalam tujuan, sasaran strategis, serta program dan kegiatan yang disusun secara terencana dan berorientasi pada pencapaian kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Berikut disajikan tabel program dan kegiatan BKPSDM Kabupaten Kebumen yang dilaksanakan sebagai upaya mendukung pencapaian sasaran pembangunan daerah dan peningkatan kinerja perangkat daerah.

Tabel 2. 2 Program dan Kegiatan BKPSDM Tahun 2025

KODE	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
5.03.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA
5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
5.03.01.2.01.01	Penyusunan Dokumen perencanaan perangkat daerah

KODE	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
5.03.01.2.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
5.03.01.2.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
5.03.01.2.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
5.03.01.2.02.03	Pelaksanaan penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD
5.03.01.2.06	Administrasi umum perangkat daerah
5.03.01.2.06.01	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
5.03.01.2.06.04	Penyediaan bahan logistik kantor
5.03.01.2.06.05	Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
5.03.01.2.06.06	Penyediaan Bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan
5.03.01.2.06.07	Penyediaan bahan material
5.03.01.2.06.09	Penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD
5.03.01.2.06.10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada Satuan Kerja Perangkat Daerah
5.03.01.2.07	Pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah
5.03.01.2.07.06	Pengadaan peralatan dan mesin lainnya
5.03.01.2.08	Penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah
5.03.01.2.08.01	Penyediaan jasa surat menyurat
5.03.01.2.08.02	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
5.03.01.2.08.04	Penyediaan jasa pelayanan umum
5.03.01.2.09	Pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah
5.03.01.2.09.02	Penyediaan Jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, pajak, dan perizinan kendaraan dinas operasional atau lapangan
5.03.01.2.09.06	Pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya
5.03.01.2.09.09	Pemeliharaan/rehabilitasi gedung kantor dan bangunan lainnya
5 03 02	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH
5.03.02.2.01	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN
5.03.02.2.01.02	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN
5.03.02.2.01.06	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian
5.03.02.2.01.10	Pengelola Sistem Informasi Kepegawaian
5.03.02.2.0.2	Mutasi dan Promosi ASN
5.03.02.2.02.01	Pengelolaan Mutasi ASN
5.03.02.2.02.03	Pengelolaan Promosi ASN
5.03.02.2.0.3	Pengembangan Kompetensi ASN

KODE	PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN
5.03.02.2.03.04	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN
5.03.02.2.03.14	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional
5.03.02.2.0.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
5.03.02.2.04.02	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
5.03.02.2.04.03	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur
5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
5.04.02.2.0.1	Pengembangan Kompetensi Teknis
5.04.02.2.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
5.04.02.2.01	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional
	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional

Sumber : BKPSDM, 2025

Berdasarkan tabel di atas program, kegiatan, dan sub kegiatan yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kabupaten Kebumen pada periode pelaporan ini terdiri atas 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan, dan 29 (dua puluh sembilan) sub kegiatan. Program tersebut meliputi Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Program Kepegawaian Daerah, serta Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah dilaksanakan melalui 6 kegiatan dan 18 sub kegiatan yang mendukung kelancaran tata kelola organisasi, perencanaan, penganggaran, administrasi, pengadaan, pemeliharaan aset, serta penyediaan jasa penunjang perangkat daerah. Program Kepegawaian Daerah dilaksanakan melalui 4 kegiatan dan 9 sub kegiatan yang difokuskan pada pengelolaan manajemen ASN, meliputi pengadaan dan pemberhentian, sistem informasi kepegawaian, mutasi dan promosi, pengembangan karier, serta penilaian dan evaluasi kinerja aparatur. Sementara itu, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

dilaksanakan melalui 2 kegiatan dan 2 sub kegiatan yang diarahkan pada peningkatan kompetensi ASN melalui pengembangan kompetensi teknis, manajerial, dan fungsional, termasuk sertifikasi dan penguatan kelembagaan pengembangan kompetensi.

2.1.2 Indikator Kinerja Utama (IKU)

Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Kebumen ditetapkan sebagai alat ukur utama untuk menilai tingkat pencapaian tujuan dan sasaran strategis sebagaimana dirumuskan dalam Rencana Strategis BKPSDM. IKU disusun dengan mengacu pada tugas dan fungsi BKPSDM serta selaras dengan sasaran pembangunan daerah di bidang tata kelola pemerintahan dan manajemen aparatur sipil negara. Berikut adalah IKU BKPSDM Tahun 2025

Tabel 2.3 Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2025

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Rumus Perhitungan	Definisi Operasional
Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik		Indikator Kepuasan Masyarakat	Indeks		Ukuran tingkat kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh BKPSDM Kabupaten Kebumen, yang diukur melalui Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan pedoman penyusunan SKM yang berlaku.
	Meningkatnya penempatan	Persentase Penempatan	Persen	Persentase Jumlah ASN yang telah	Persentase PNS yang menduduki jabatan

	PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	PNS dalam Jabatan		mendapatkan jabatan yang sesuai / jumlah total ASN x 100 %	struktural maupun fungsional sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, berdasarkan kesesuaian antara kualifikasi pendidikan, kompetensi, dan persyaratan jabatan sebagaimana tercantum dalam peta jabatan dan standar kompetensi jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen.
	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	Persen	Jumlah jabatan (JPT,Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas) yang mengikuti diklat struktural kepemimpinan / Jumlah seluruh jabatan (JPT,Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas yang tensi) x 100 %	Persentase pejabat struktural ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas yang telah mengikuti dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan struktural kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatannya, yang dibuktikan dengan sertifikat atau dokumen resmi penyelenggaraan diklat yang sah.

Sumber : BKPSDM, 2025

Berdasarkan tabel di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen menyusun tujuan dan sasaran

strategis sebagai bagian dari pelaksanaan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021–2026 yang berpedoman pada RPJMD Kabupaten Kebumen Tahun 2021–2026, khususnya dalam mendukung Misi 1, yaitu Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan e-gov dan open-gov terintegrasi.

Tujuan merupakan kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi dalam jangka menengah sebagai penjabaran dari misi pembangunan daerah. Sejalan dengan peran dan fungsi BKPSDM sebagai perangkat daerah penunjang urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur, ditetapkan tujuan BKPSDM Kabupaten Kebumen yaitu Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik dengan indikator tujuan berupa Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Penetapan tujuan tersebut mencerminkan komitmen BKPSDM dalam meningkatkan kualitas tata kelola manajemen aparatur yang profesional, akuntabel, dan berbasis sistem merit sebagai prasyarat utama peningkatan mutu pelayanan publik.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, BKPSDM Kabupaten Kebumen menetapkan sasaran strategis sebagai kondisi antara yang secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen adalah:

1. Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi; dan
2. Meningkatnya kompetensi ASN.

Sasaran strategis tersebut dipilih dengan mempertimbangkan permasalahan utama di bidang kepegawaian, khususnya terkait kesesuaian kompetensi aparatur dengan jabatan serta kebutuhan peningkatan kapasitas aparatur dalam mendukung kinerja organisasi perangkat daerah secara menyeluruh.

2.1.3 Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis

Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025 disusun sebagai bentuk penjabaran operasional dari

tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021–2026.

Tabel 2. 4 Tujuan dan Sasaran BKPSDM Tahun 2021-2026

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Kondisi Awal	Target					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik		Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	82,50	83,00	84,00	85,00	85,50	86,00	
	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	%	89,00	90,00	91,00	92,00	93,00	93,99	
	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	%	68,09	70,04	72,08	73,18	75,09	77,21	

Sumber : Renstra BKPSDM 2021-2026

Tujuan BKPSDM Kabupaten Kebumen dalam periode perencanaan adalah mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pencapaian tujuan tersebut diukur melalui Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebagai indikator kinerja utama, yang mencerminkan persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan. Pada kondisi awal tahun 2021, nilai IKM sebesar 82,50, dan ditargetkan meningkat secara bertahap hingga mencapai 86,00 pada tahun 2026, yang menunjukkan komitmen BKPSDM dalam meningkatkan mutu layanan secara berkelanjutan.

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan tersebut, salah satu sasaran strategis yang ditetapkan adalah meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi. Sasaran ini diukur melalui indikator Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan, yang menggambarkan kesesuaian antara kompetensi ASN dengan jabatan yang

diduduki. Persentase tersebut menunjukkan tren peningkatan dari 89,00 persen pada tahun 2021 menjadi 93,99 persen pada tahun 2026, yang mencerminkan upaya berkelanjutan dalam penerapan manajemen ASN berbasis merit.

Sasaran strategis lainnya adalah meningkatnya kompetensi ASN, yang diukur melalui Persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural. Pada tahun 2021, capaian indikator ini berada pada angka 68,09 persen, dan ditargetkan meningkat secara konsisten hingga mencapai 77,21 persen pada tahun 2026. Peningkatan target tersebut menunjukkan fokus BKPSDM dalam mendorong pengembangan kapasitas dan profesionalisme pejabat struktural guna mendukung peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

2.2 Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja adalah dokumen yang memuat penugasan dan komitmen kinerja antara pimpinan instansi dengan unit kerja atau pejabat terkait, yang berisi indikator dan target kinerja sebagai dasar pengukuran dan evaluasi akuntabilitas kinerja dalam satu periode pelaporan. Perjanjian Kinerja disusun dengan tujuan untuk:

1. Menetapkan komitmen kinerja yang jelas dan terukur antara pimpinan instansi dengan unit kerja atau pejabat yang menerima amanah.
2. Mewujudkan keterkaitan antara perencanaan kinerja, penganggaran, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja, sebagai satu kesatuan dalam penyelenggaraan SAKIP.
3. Menjadi dasar pengukuran, monitoring, dan evaluasi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja pejabat, dalam rangka peningkatan akuntabilitas.
4. Mendorong peningkatan transparansi dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, khususnya dalam penggunaan anggaran dan sumber daya.
5. Sebagai instrumen pengendalian kinerja, untuk memastikan pelaksanaan program dan kegiatan berjalan sesuai dengan sasaran dan target yang telah ditetapkan.
6. Menjadi dasar penilaian keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja, serta sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan kinerja aparatur.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menyusun perjanjian kinerja tahun 2025. Berikut merupakan tabel perjanjian kinerja BKPSDM Tahun 2025 :

Tabel 2.5 Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2025

NO	TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS	INDKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET 2025
	Tujuan :			
1	Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	85,50
	Sasaran :			
1	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	%	93
2	Mengkatnya kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	%	75,09

Sumber : BKPSDM, 2025

Dalam rangka mewujudkan Perjanjian Kinerja, BKPSDM Kabupaten Kebumen didukung oleh alokasi anggaran yang digunakan untuk melaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi perangkat daerah. Berikut tabel yang menyajikan keterkaitan tujuan dan sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen dengan indikator kinerja, program, kegiatan/sub kegiatan, serta alokasi anggaran.

Tabel 2.6 Program dan Anggaran Pendukung Kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Program	Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran
1	2	3	4	5	6	8
1.	Tujuan : Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	85.50			Rp 53.418.809.859,00
	Sasaran 1 : Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	93%			Rp 50.864.953.559,00
				Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota		Rp 49.674.683.959,00
			8 Dokume		Perencanaan, penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp 37.460.000,00
			6 Dokumen		Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Rp 28.338.000,00
			2 Laporan		Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Rp 9.122.000,00
			12 Dokumen		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Rp 24.143.019.000,00
			1190 Orang		Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Rp 24.123.019,00
			2 Dokumen		Pelaksanaan Penatausahaan dan	Rp 20.000.000,00

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Program	Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran
1	2	3	4	5	6	8
			12 Bulan		Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	
			4 Paket		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Rp 86.280.800,00
			12 Paket		Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Rp 3.708.000,00
			12 Paket		Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Rp 17.284.200,00
			12 Paket		Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Rp 16.211.600,00
			12 Dokumen		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Rp 3.000.000,00
			12 Paket		Penyediaan Bahan/Material	Rp 17.877.000,00
			12 Laporan		Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Rp 52.500.000,00
			12 Dokumen		Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Rp 2.700.000,00
			4 Unit		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 41.000.000,00
			4 Unit		Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 41.000.000,00
			-		Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Rp 11.402.000,00
			12 Bulan		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 25.197.664.159,00

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Program	Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran
1	2	3	4	5	6	8
			12 Laporan		Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Rp 2.000.000,00
			12 Laporan		Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Rp 155.155.000,00
			12 Laporan		Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Rp 25.040.509.159,00
			45 Unit		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Rp 169.260.000,00
			23 Unit		Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional / Lapangan	Rp 114.260.000,00
			22 Unit		Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Rp 35.000.000,00
			2 Unit		Pemeliharaan / Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Rp 20.000.000,00
				Program Kepegawaian Daerah		Rp 1.190.269.600,00
			3 Kegiatan		Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN.	Rp 627.340.100,00
			3 Dokumen		Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk	Rp 441.095.800,00

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Program	Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran
1	2	3	4	5	6	8
					Pelaksanaan Pengadaan ASN	
			630 Dokumen		Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Rp 154.585.500,00
			3 Dokumen		Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawalan	Rp 30.085.100,00
			7 Dokumen		Mutasi dan Promosi ASN	Rp 441.095.800,00
			3 Dokumen		Pengelolaan Mutasi ASN	Rp 154.585.500,00
			4 Dokumen		Pengelolaan Promosi ASN	Rp 286.510.300,00
			350 Orang		Pengembangan Kompetensi ASN	Rp 43.153.400,00
			150 Orang		Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Rp 27.347.600,00
			200 Orang		Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Rp 15.805.800,00
			10 Dokumen		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 78.680.000,00
			6 Dokumen		Pelaksanaan Penilaian Sistem dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Rp 35.021.400,00
			4 Laporan		Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Rp 43.658.900,00
	Sasaran 2: Meningkatnya Kompetensi ASN	Presentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	75,09%	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		Rp 2.553.856.300,00

No	Tujuan / Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Program	Kegiatan / Sub Kegiatan	Anggaran
1	2	3	4	5	6	8
			220 Orang		Pengembangan Kompetensi Teknis	Rp 82.689.000,00
			220 Orang		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis, Umum, Inti dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Rp 82.689.000,00
			10 Laporan		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Rp 2.471.167.300,00
			10 Laporan		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	Rp 2.471.167.300,00

Sumber : BKPSDM, 2025

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Capaian Kinerja Organisasi menyajikan hasil pencapaian kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen selama periode pelaporan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi perangkat daerah. Capaian kinerja tersebut merupakan hasil dari pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan dan dituangkan dalam Perjanjian Kinerja, dengan memperhatikan keterkaitan antara tujuan, sasaran, indikator kinerja, serta dukungan anggaran yang tersedia.

Pengukuran capaian kinerja organisasi dilakukan berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan dan Perjanjian Kinerja, dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi yang dicapai. Hasil pengukuran tersebut memberikan gambaran mengenai tingkat keberhasilan BKPSDM Kabupaten Kebumen dalam mencapai sasaran strategis, sekaligus menjadi dasar dalam menilai efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan.

Selanjutnya, analisis capaian kinerja organisasi juga memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Analisis ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi keberhasilan, permasalahan, serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program dan kegiatan, sehingga dapat dirumuskan langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan kinerja pada periode berikutnya. Dalam rangka mempermudah interpretasi pencapaian sasaran dan indikator kinerja sasaran, digunakan skala 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	$\geq 85 - 100\%$	Baik
3	$\geq 65 - 85\%$	Cukup
4	$\geq 50 - 65\%$	Kurang
5	Kurang dari 50%	Sangat Kurang

3.1.1 Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen pada Tahun 2025 dengan memperhitungkan antara target indikator kinerja dengan realisasinya dalam tabel pengukuran kinerja sebagai berikut :

Tabel 3.2 Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2025

NO	TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS	INDKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET 2025	REALISASI	CAPAIAN (%)	KATEGORI	SUMBER DATA
	Tujuan :							
1	Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	85,50	91,65	107,19	SANGAT BAIK	Web SKM Kebumen
	Sasaran :							
1	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	%	93	99,98	107,5	SANGAT BAIK	BKPSDM
2	Mengkatnya kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	%	75,09	56,88	75,72	CUKUP	BKPSDM

Sumber : BKPSDM, diolah

Berdasarkan tabel 3.2, dapat diketahui bahwa Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen pada Tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. BKPSDM Kabupaten Kebumen telah menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam mendukung tujuan strategis mewujudkan peningkatan

kualitas pelayanan publik. Hal ini tercermin dari capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebesar 91,65 (Data didapatkan dari Website Survei Kepuasan Masyarakat Kabupaten Kebumen untuk survey pada pelayanan BKPSDM), melampaui target yang ditetapkan sebesar 85,50. Tingkat capaian dihitung sebagai berikut :

$$\begin{array}{rcl}
 \text{Realisasi} & \times & 100\% \\
 \text{Target Kinerja} & & \\
 \hline
 91,65 & \times & 100\% \\
 85,50 & & \\
 & = & 107,19\%
 \end{array}$$

Tingkat capaian sebesar 107,19 persen berada pada kategori Sangat Baik. Pencapaian ini menunjukkan bahwa layanan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang diberikan kepada masyarakat dan aparatur telah memenuhi bahkan melampaui standar yang direncanakan.

2. Pada Sasaran pertama adalah meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan dengan realisasi sebesar 99,98 % dari target sebesar 93% dan persentase tingkat capaian sebesar 107,5%. Hasil realisasi didapatkan dari realisasi sebagai berikut :

$$\begin{array}{rcl}
 \text{Jumlah ASN yang telah mendapatkan jabatan yang sesuai} & \times & 100\% \\
 \text{Jumlah ASN} & & \\
 \hline
 11.860 & \times & 100\% \\
 11.862 & & \\
 & = & 99,98\%
 \end{array}$$

Sedangkan tingkat capaian dihitung sebagai berikut:

$$\begin{array}{rcl}
 \text{Realisasi} & \times & 100\% \\
 \text{Target Kinerja} & & \\
 \hline
 99,98 & \times & 100\% \\
 93 & & \\
 & = & 107,5\%
 \end{array}$$

Dari data capaian tersebut telah mencapai keberhasilan dengan kategori Sangat Baik.

3. Sasaran kedua meningkatnya kompetensi ASN menunjukkan capaian sebesar 56,86 persen dari target 75,09 persen, dengan tingkat capaian 75,72 persen. Rumus perhitungan realisasi sebagai berikut :

Jumlah jabatan (JPT Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas) X 100%

yang mengikuti diklat struktural kepemimpinan

Jumlah seluruh jabatan (JPT Jabatan Administrator dan Jabatan
Pengawas) yang terisi

261 X 100%

459

= 56,86%

Sedangkan untuk Tingkat capaian dihitung sebagai berikut :

Realisasi X 100%

Target Kinerja

56,86 X 100%

75,09

= 75,72%

Tingkat realisasi berada pada kategori Cukup. Kondisi ini mengindikasikan masih perlunya penguatan pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN, khususnya melalui peningkatan partisipasi pejabat struktural dalam pendidikan dan pelatihan struktural, baik dari sisi perencanaan, ketersediaan anggaran, maupun penjadwalan pelatihan.

Secara keseluruhan, capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen pada tahun 2025 menunjukkan hasil yang positif, dengan sebagian besar indikator telah melampaui target yang ditetapkan. Namun demikian, diperlukan langkah perbaikan dan strategi lanjutan pada indikator pengembangan kompetensi ASN agar kinerja organisasi ke depan dapat semakin optimal dan berkelanjutan.

3.1.2 Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Tahun Berjalan dengan Tahun Sebelumnya

Untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai perkembangan dan keberhasilan kinerja instansi, dilakukan analisis perbandingan antara realisasi dan capaian kinerja tahun berjalan dengan

capaian kinerja pada tahun-tahun sebelumnya. Perbandingan ini bertujuan untuk menilai konsistensi pencapaian target, mengidentifikasi tren kinerja, serta mengevaluasi efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan sebagai dasar perbaikan kinerja pada periode selanjutnya. Adapun pencapaian target dari masing-masing indikator kinerja antara target dengan realisasi capaian pada tahun 2022 sampai tahun 2024 dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3.3 Perbandingan Kinerja BKPSDM Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	2022			2023			2024			2025		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1.	Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	83,00	87,69	105%	84,00	87,85	104	85,00	88,78	104	85,50	91,65	107,19%
2.	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	90%	99%	110%	91%	99,96%	109%	92%	99,92%	108%	93%	99,98%	107,5%
3.	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan	70,04%	71,34%	101%	72,08%	59,09%	81,97%	73,18%	67,26%	91,91%	75,09%	56,86%	75,72%

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	2022			2023			2024			2025		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
		Pelatihan Struktural												

Sumber : BKPSDM, 2025

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tahun 2022 sampai dengan 2025, indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) menunjukkan tren peningkatan yang konsisten. Realisasi IKM setiap tahunnya selalu melampaui target yang telah ditetapkan, dengan capaian tertinggi pada tahun 2025 sebesar 107,19%. Kondisi ini mencerminkan semakin meningkatnya kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh instansi, seiring dengan upaya perbaikan layanan yang dilakukan secara berkelanjutan.

Indikator Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi juga menunjukkan kinerja yang sangat baik selama periode 2022–2025. Realisasi capaian secara konsisten berada di atas target dengan persentase capaian lebih dari 107% pada tahun 2025. Hal ini mengindikasikan bahwa proses penempatan PNS telah dilaksanakan secara semakin tepat dan berbasis kompetensi. Sementara itu, indikator Persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural menunjukkan capaian yang fluktuatif dan cenderung menurun pada tahun 2025 dengan capaian sebesar 75,72%. Kondisi ini dipengaruhi oleh keterbatasan kuota dan pelaksanaan diklat struktural, sehingga menjadi perhatian untuk perbaikan dan penguatan strategi pengembangan kompetensi ASN pada periode selanjutnya.

3.1.3 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah

Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dengan membandingkan hasil realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4 Pengukuran Tingkat Kemajuan Kinerja terhadap Target Akhir Renstra Tahun 2026

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi 2025	Target Akhir Renstra (2026)	Tingkat Kemajuan
1	2	3	4	5	6 (4/5*100%)
1	Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	91,65	86,00	106%
2	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	99,98%	93,99%	106%
3	Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	56,86%	77,21%	73,64%

Sumber : BKPSDM, diolah

Berdasarkan hasil pengukuran tingkat kemajuan kinerja sampai dengan Tahun 2025 terhadap target akhir Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2021–2026, menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kinerja telah mencapai bahkan melampaui target jangka menengah. Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat mencatat realisasi sebesar 91,65,

atau mencapai 106% dari target akhir Renstra Tahun 2026 sebesar 86,00, yang mengindikasikan meningkatnya kualitas pelayanan publik. Indikator Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai Kompetensi juga menunjukkan tingkat kemajuan yang sangat baik dengan capaian 106%, mencerminkan efektivitas penerapan sistem penempatan berbasis kompetensi. Sementara itu, indikator Persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural baru mencapai tingkat kemajuan sebesar 73,64%, sehingga masih memerlukan upaya percepatan dan penguatan strategi pengembangan kompetensi ASN agar target akhir Renstra Tahun 2026 dapat tercapai.

3.1.4 Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Standar Nasional/Provinsi/Kabupaten Lain

Sebagai upaya untuk memperoleh gambaran posisi capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen secara relatif, dilakukan perbandingan (benchmarking) capaian kinerja dengan perangkat daerah sejenis, yaitu Badan Kepegawaian Daerah/BKPSDM kabupaten lain di Provinsi Jawa Tengah. Perbandingan ini difokuskan pada indikator kinerja yang memiliki kesamaan atau mendekati dengan indikator kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen, meliputi Indeks Kepuasan Masyarakat, penempatan ASN sesuai kompetensi, serta pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan.

Perbandingan capaian kinerja menggunakan realisasi kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025 dan realisasi kinerja OPD pembanding pada Tahun 2024. Hal ini disebabkan dokumen LKJIP Tahun 2025 OPD pembanding belum seluruhnya dipublikasikan pada saat penyusunan laporan. Perbandingan tersebut dimaksudkan sebagai bahan benchmarking untuk memberikan gambaran capaian kinerja relatif antar daerah, dan tidak digunakan sebagai dasar penilaian pencapaian target kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen.

Tabel 3.5 Tabel Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen dengan OPD Sejenis di Provinsi Jawa Tengah

No	Indikator Kinerja	OPD	Tahun Data	Realisasi
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat	BKPSDM Kab. Kebumen	2025	91,65
		BKPSDM Kab. Sukoharjo	2024	86,04
		BKPSDM Kab. Temanggung	2024	
2.	Persentase Penempatan ASN dalam Jabatan sesuai Kompetensi	BKPSDM Kab. Kebumen	2025	99,98%
		BKD Provinsi Jawa Tengah	2024	90,10%
3.	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	BKPSDM Kab. Kebumen	2025	56,86%
		BKPSDM Kab. Temanggung	2024	82,30%

Keterangan : Data OPD pembanding bersumber dari dokumen LKJIP terakhir yang dipublikasikan

Berdasarkan hasil benchmarking kinerja, capaian Indeks Kepuasan Masyarakat BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025 berada pada kategori sangat baik dan lebih tinggi dibandingkan dengan capaian OPD sejenis di Kabupaten Sukoharjo dan Kabupaten Temanggung. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan kepegawaian yang diberikan BKPSDM Kabupaten Kebumen telah mampu memenuhi harapan pengguna layanan secara optimal.

Pada indikator penempatan ASN dalam jabatan sesuai kompetensi, capaian BKPSDM Kabupaten Kebumen juga menunjukkan hasil yang relatif lebih baik dibandingkan dengan capaian BKD Provinsi Jawa Tengah. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa penerapan sistem merit dan pemanfaatan hasil penilaian kompetensi dalam proses manajemen ASN telah berjalan dengan baik.

Sementara itu, pada indikator pengembangan kompetensi ASN, persentase pejabat struktural yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural di BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025 tercatat sebesar 56,86%. Capaian ini masih lebih rendah dibandingkan dengan OPD pembanding dan menjadi area yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut melalui perencanaan peningkatan kompetensi ASN secara bertahap dan berkelanjutan.

Secara umum, hasil benchmarking menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Kebumen memiliki kinerja yang unggul pada aspek pelayanan publik dan penempatan ASN berbasis kompetensi. Namun demikian, pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan masih perlu ditingkatkan agar selaras dengan praktik baik yang diterapkan oleh OPD sejenis di Provinsi Jawa Tengah.

3.1.5 Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan, Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Solusi yang Telah Dilakukan

Pada bagian ini disajikan analisis mengenai penyebab keberhasilan maupun belum tercapainya target kinerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya peningkatan atau penurunan kinerja dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Analisis ini juga memuat berbagai upaya dan solusi yang telah dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Kebumen untuk mengatasi kendala yang dihadapi serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan ke depan.

- a. Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik
(Indikator : Indeks Kepuasan Masyarakat)

Tabel 3.6 Tabel Analisis Kinerja Sasaran: Mewujudkan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

No	Uraian	Keterangan
1.	Target	85,50
2.	Realisasi	91,65
3.	Capaian (%)	107,19%
4.	Perbandingan dengan Tahun Sebelumnya	Meningkat (Pada tahun 2024 capaiannya sebesar 104%)
5.	Faktor Keberhasilan	- Penyederhanaan prosedur pelayanan kepegawaian - Optimalisasi sistem informasi pelayanan - Komitmen aparatur dalam pelayanan prima - Monitoring dan evaluasi pelayanan secara berkala
6.	Penyebab Peningkatan	- Perbaikan standar pelayanan - Peningkatan kompetensi petugas pelayanan - Penguatan mekanisme pengaduan masyarakat
7.	Solusi/Upaya yang Telah Dilakukan	- Pelaksanaan survei kepuasan masyarakat - Evaluasi hasil survei sebagai dasar perbaikan layanan - Optimalisasi pelayanan berbasis digital

Sumber: BKPSDM, diolah

Pencapaian sasaran strategis Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik yang diukur melalui indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Tahun [tahun] menunjukkan hasil yang sangat baik. Realisasi capaian IKM sebesar 91,65 dari target yang ditetapkan sebesar 85,50, atau mencapai 107,19%. Capaian tersebut mengindikasikan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan oleh BKPSDM Kabupaten Kebumen telah melampaui target kinerja yang direncanakan.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh beberapa faktor, antara lain penyederhanaan prosedur pelayanan kepegawaian, optimalisasi sistem informasi pelayanan, serta meningkatnya komitmen aparatur dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Selain itu, pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelayanan secara

berkala turut berkontribusi dalam menjaga konsistensi kualitas layanan yang diberikan.

Dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, kinerja indikator ini mengalami peningkatan. Pada Tahun 2024, capaian kinerja tercatat sebesar 104%, sedangkan pada Tahun [tahun] meningkat menjadi 107,19%. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh adanya perbaikan standar pelayanan, peningkatan kompetensi petugas pelayanan, serta penguatan mekanisme pengaduan masyarakat sebagai sarana umpan balik dalam perbaikan kualitas layanan.

Sebagai upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik, BKPSDM Kabupaten Kebumen telah melaksanakan survei kepuasan masyarakat secara berkala dan menjadikan hasil survei tersebut sebagai dasar evaluasi dan perbaikan layanan. Selain itu, optimalisasi pelayanan berbasis digital terus dilakukan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan kepegawaian kepada masyarakat.

- b. Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi

(Indikator : Persentase Penempatan ASN dalam Jabatan sesuai Kompetensi)

Tabel 3.7 Tabel Analisis Kinerja Sasaran: Penempatan PNS Sesuai Kompetensi

No	Uraian	Keterangan
1.	Target	93%
2.	Realisasi	99,98%
3.	Capaian (%)	107,5%
4.	Perbandingan dengan Tahun Sebelumnya	Menurun (Pada tahun 2024 capaian sebesar 108%)
5.	Faktor Keberhasilan	- Pengangkatan CASN Formasi 2024 sebanyak 322 orang sesuai formasi - Pengangkatan PPPK Tahap I sebanyak 705 orang sesuai formasi

		- Pengangkatan PPPK Tahap II sebanyak 100 orang sesuai formasi - Pengangkatan PPPK Paruh Waktu Tahun 2025 sebanyak 3.551 orang sesuai penempatan - Penempatan (mutasi dan promosi) pejabat struktural sesuai kualifikasi dan kompetensi - Pelaksanaan seleksi terbuka JPT Pratama
6.	Faktor Penyebab Penurunan	- Dinamika kebutuhan organisasi dan perubahan komposisi jabatan - Penyesuaian kebijakan pengadaan dan penempatan ASN - Perubahan jumlah pegawai akibat pensiun dan mutasi
7.	Upaya yang Telah Dilakukan	- Penyusunan dokumen kebutuhan pegawai dan formasi CPNS dan PPPK - Pengangkatan CASN dan PPPK sesuai formasi jabatan - Pelaksanaan promosi dan mutasi berbasis kualifikasi dan kompetensi - Penyusunan profil pegawai berbasis pemetaan kompetensi - Pelaksanaan seleksi terbuka JPT Pratama sesuai ketentuan
8.	Solusi/Rencana Tindak Lanjut	- Pembangunan dan penerapan manajemen talenta - Penyempurnaan pemetaan kompetensi seluruh ASN secara berkelanjutan - Pengembangan sistem informasi kepegawaian terintegrasi - Peningkatan koordinasi dengan BKN dalam penerapan sistem merit

Sumber : BKPSDM, diolah

Dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Meningkatnya Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensi, BKPSDM Kabupaten Kebumen melaksanakan intervensi melalui Program Kepegawaian Daerah. Program ini diimplementasikan melalui kegiatan mutasi dan promosi jabatan, pengadaan serta pemberhentian ASN, pengelolaan informasi kepegawaian, pengembangan kompetensi ASN

melalui pendidikan lanjutan dan fasilitasi pengembangan karier jabatan fungsional, serta penilaian dan evaluasi kinerja aparatur.

Seluruh kegiatan tersebut dilaksanakan dengan mengacu pada prinsip sistem merit, yaitu mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja ASN sebagai dasar dalam penempatan jabatan. Melalui keterpaduan antara program dan kegiatan tersebut, penempatan PNS dalam jabatan dapat dilakukan secara objektif dan terukur, sehingga berkontribusi langsung terhadap tercapainya indikator kinerja sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Capaian indikator Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan sesuai dengan Kompetensi pada Tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat baik. Realisasi kinerja sebesar 99,98% dari target yang ditetapkan sebesar 93%, sehingga capaian kinerja mencapai 107,5%. Hal ini menunjukkan bahwa proses penempatan PNS dalam jabatan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen telah dilaksanakan sesuai dengan prinsip sistem merit sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang ASN.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, kinerja indikator ini mengalami penurunan. Pada Tahun 2024 capaian kinerja tercatat sebesar 108%, sedangkan pada Tahun 2025 menjadi 107,5%. Penurunan tersebut dipengaruhi oleh dinamika kebutuhan organisasi dan perubahan komposisi jabatan, adanya penyesuaian kebijakan pengadaan dan penempatan ASN, serta perubahan jumlah pegawai akibat proses pensiun dan mutasi.

Keberhasilan pencapaian indikator ini didukung oleh beberapa faktor, antara lain pengangkatan CASN Formasi Tahun 2024 sebanyak 322 orang yang telah ditempatkan sesuai formasi, pengangkatan PPPK Tahap I sebanyak 705 orang dan Tahap II sebanyak 100 orang sesuai formasi jabatan, serta pengangkatan PPPK Paruh Waktu Tahun 2025 sebanyak 3.551 orang sesuai dengan penempatan yang ditetapkan. Selain itu, penempatan pejabat struktural melalui mekanisme mutasi dan promosi telah dilaksanakan berdasarkan kualifikasi dan kompetensi, serta didukung dengan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT Pratama).

Dalam rangka mendukung pencapaian penempatan PNS sesuai dengan kompetensi, BKPSDM Kabupaten Kebumen telah melaksanakan penyusunan dokumen kebutuhan pegawai dan formasi CPNS serta PPPK, melaksanakan pengangkatan CASN dan PPPK sesuai dengan formasi jabatan yang dilamar, serta melaksanakan promosi dan mutasi pegawai berbasis kualifikasi dan kompetensi. Selain itu, telah disusun profil pegawai berbasis pemetaan kompetensi dan dilaksanakan seleksi terbuka JPT Pratama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebagai langkah penguatan penerapan sistem merit ke depan, BKPSDM Kabupaten Kebumen akan melakukan penguatan pengelolaan talent pool dan menyusun rencana suksesi jabatan berbasis hasil assessment kompetensi dan kinerja. Selain itu, pemetaan kompetensi seluruh ASN akan terus disempurnakan secara berkelanjutan, didukung dengan pengembangan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi. Peningkatan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) juga akan terus dilakukan guna memastikan proses penempatan ASN semakin objektif, transparan, dan akuntabel.

c. Meningkatkan Kompetensi ASN

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

Tabel 3.8 Tabel Analisis Kinerja Sasaran: Kompetensi ASN

No	Uraian	Keterangan
1.	Target	75,09%
2.	Realisasi	56,86%
3.	Capaian (%)	75,72%
4.	Perbandingan dengan Tahun Sebelumnya	Menurun (Pada tahun 2024 capaian sebesar 91,91%)
5.	Faktor Pendukung	- Terselenggaranya berbagai program diklat dan bimtek - Pengiriman ASN ke lembaga diklat sesuai tugas dan jabatan

		- Pemanfaatan aplikasi Sinau dan MOOC PPPK
6.	Faktor Penyebab Penurunan / Ketidaktercapaian	- Sebagian besar peserta diklat berasal dari pejabat yang mendekati masa purna tugas - Terjadi perubahan komposisi pejabat struktural akibat mutasi, promosi, dan pensiun - Penugasan peserta diklat masih bergantung pada usulan Perangkat Daerah sehingga belum seluruh pejabat struktural memperoleh kesempatan yang merata
7.	Upaya yang Telah Dilakukan	- Monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN - Pendampingan pengelola kepegawaian Perangkat Daerah dalam penugasan peserta diklat - Koordinasi dengan BKN dan lembaga penyelenggara diklat (LAN, PPSDM, BPSDMD Provinsi)
8.	Solusi/Rencana Tindak Lanjut	- Menyusun perencanaan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan - Mengoptimalkan pembelajaran berbasis digital / <i>Learning Management System</i>

Sumber : BKPSDM, diolah

Dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Meningkatnya Kompetensi ASN, BKPSDM Kabupaten Kebumen melaksanakan intervensi melalui Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program ini diimplementasikan melalui kegiatan pengembangan kompetensi teknis dan sertifikasi, penguatan kelembagaan, serta pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional ASN.

Pelaksanaan kegiatan tersebut diarahkan untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalitas ASN sesuai dengan kebutuhan jabatan dan tuntutan kinerja organisasi. Melalui keterpaduan antara program dan kegiatan pengembangan kompetensi, peningkatan kompetensi ASN dapat terintervensi secara langsung dan terukur, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian indikator kinerja sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Capaian indikator Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural pada Tahun 2025 sebesar 56,86%, masih berada di bawah target Renstra sebesar 75,09%, sehingga capaian kinerja terhadap target mencapai 75,72% dan dikategorikan belum tercapai. Jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya sebesar 91,91%, kinerja indikator ini mengalami penurunan.

Penurunan capaian tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sebagian besar peserta pendidikan dan pelatihan berasal dari pejabat struktural yang mendekati masa purna tugas, serta adanya perubahan komposisi pejabat struktural akibat proses mutasi, promosi, dan pensiun. Selain itu, mekanisme penugasan peserta diklat yang masih mengandalkan usulan dari perangkat daerah menyebabkan belum seluruh pejabat struktural memperoleh kesempatan yang merata untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Meskipun demikian, BKPSDM Kabupaten Kebumen tetap melaksanakan berbagai program pengembangan kompetensi ASN melalui penyelenggaraan bimbingan teknis, pengiriman ASN ke lembaga diklat sesuai tugas dan jabatan, serta pemanfaatan pembelajaran berbasis digital melalui aplikasi Sinau dan MOOC PPPK. Program-program tersebut menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kapasitas ASN secara berkelanjutan.

Dalam rangka meningkatkan kompetensi ASN, BKPSDM Kabupaten Kebumen telah melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program pengembangan kompetensi, melakukan pendampingan kepada pengelola kepegawaian perangkat daerah dalam penugasan peserta diklat, serta meningkatkan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Negara dan lembaga penyelenggara diklat seperti LAN, PPSDM Kemendagri, dan BPSDMD Provinsi.

Sebagai langkah perbaikan ke depan, BKPSDM Kabupaten Kebumen akan menyusun perencanaan pengembangan kompetensi ASN yang berbasis kebutuhan jabatan dan hasil pemetaan kompetensi. Selain itu, peningkatan proporsi pejabat struktural aktif dalam program pendidikan dan pelatihan akan dioptimalkan melalui penugasan yang

lebih terarah, serta pemanfaatan pembelajaran digital dan klasikal secara seimbang.

3.1.6 Analisis atas Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Analisis atas efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya merupakan bagian penting dalam menilai sejauh mana BKPSDM Kabupaten Kebumen mampu mengelola sumber daya yang tersedia, baik sumber daya manusia maupun anggaran, untuk mendukung pencapaian sasaran strategis dan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Analisis ini dilakukan dengan membandingkan antara kebutuhan dan realisasi sumber daya dengan capaian kinerja yang dihasilkan, sehingga dapat diketahui tingkat optimalisasi pemanfaatan sumber daya dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama Tahun 2025. Hasil analisis ini diharapkan dapat menjadi dasar evaluasi dalam perencanaan kebutuhan sumber daya pada periode berikutnya agar pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Kebumen dapat berjalan secara lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi.

Efisiensi merupakan ukuran keberhasilan yang dinilai dari besarnya penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan membandingkan capaian output (kinerja) dengan capaian input (realisasi anggaran) melalui Indeks Efisiensi (IE) dan Standar Efisiensi (SE). Rumus pengukuran sebagai berikut :

a. Indeks Efisiensi (IE)

$$IE = \% \text{ Capaian Output} / \% \text{ Capaian Input (Realisasi Anggaran)}$$

b. Standar Efisiensi (SE)

$$SE = 1 \text{ (sebagai nilai pembanding)}$$

c. Kriteria Penilaian

IE > 1 : Efisien

IE = 1 : Cukup Efisien

IE < 1 : Tidak Efisien

Tabel 3.9 Analisis Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025

No	Sasaran	Kebutuhan SDM (orang)	Realisasi SDM (orang)	Capaian Input (%)	Target	Realisasi	Capaian Output (%)	Tingkat Efisiensi
1.	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	51	26	50,98%	93%	99,98%	107,19%	2,10
2.	Meningkatnya Kompetensi ASN	17	7	41,17%	75,09%	56,86%	75,72%	1,83

Sumber : BKPSDM, diolah

Berdasarkan Tabel 3.9 Analisis Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025, dilakukan perhitungan efisiensi dengan membandingkan capaian output terhadap capaian pemenuhan kebutuhan SDM.

1. Sasaran 1: Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi

- Capaian SDM = 50,98%
- Capaian Output = 107,19%
- Perhitungan efisiensi :

$$\text{Efisiensi} = 107,19\% / 50,98\% = 2,10$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai efisiensi sebesar 2,10, yang berarti capaian output jauh lebih besar dibandingkan dengan pemanfaatan SDM. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pada sasaran ini sangat efisien, karena dengan pemenuhan SDM sekitar separuh dari kebutuhan, BKPSDM mampu melampaui target kinerja yang ditetapkan.

2. Sasaran: Meningkatnya kompetensi ASN

- Capaian SDM = 41,17%
- Capaian Output = 75,72%
- Perhitungan efisiensi:

$$\text{Efisiensi} = 75,72\% / 41,17\% = 1,83$$

Nilai efisiensi sebesar 1,83 menunjukkan bahwa capaian output lebih tinggi dibandingkan dengan capaian pemenuhan SDM yang tersedia. Dengan keterbatasan jumlah SDM, BKPSDM tetap mampu menghasilkan kinerja yang relatif tinggi. Oleh karena itu, sasaran ini juga dapat dikategorikan efisien, meskipun secara efektivitas belum mencapai target yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil perhitungan Indeks Efisiensi (IE) pada Tabel 3.9, diperoleh nilai IE sebesar 2,10 untuk sasaran penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dan 1,84 untuk sasaran peningkatan kompetensi ASN. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 1 ($IE > 1$), sehingga penggunaan sumber daya manusia BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025 dikategorikan efisien. Namun demikian, dari sisi efektivitas masih terdapat sasaran yang belum mencapai target kinerja secara optimal, khususnya pada sasaran peningkatan kompetensi ASN. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pemanfaatan SDM telah efisien, jumlah SDM yang tersedia masih belum sepenuhnya memadai untuk mendukung pencapaian target kinerja secara maksimal. Oleh karena itu, pada periode berikutnya diperlukan penambahan sumber daya manusia secara selektif dan proporsional, disertai dengan optimalisasi distribusi tugas dan peningkatan kapasitas SDM agar pencapaian kinerja dapat lebih efektif dan berkelanjutan.

Tabel 3.10 Analisis Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Sumber Daya Anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025

No	Sasaran	Target	Realisasi	Capaian Output (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian Input (%)	Tingkat Efisiensi
1.	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	93%	99,98%	107,19%	1.190.269.600	949.449.004	79,77%	1,34 (Efisien)
2.	Meningkatnya Kompetensi ASN	75,09%	56,86%	75,72%	2.553.856.300	2.498.335.644	97,83%	0,77(Tidak Efisien)

Sumber : BKPSDM, diolah

a. Perhitungan Persentase Capaian Input (Anggaran)

Persentase capaian input dihitung dengan membandingkan realisasi anggaran dengan anggaran yang direncanakan, menggunakan rumus:

$$\text{Persentase Capaian Input} = (\text{Realisasi Anggaran} / \text{Anggaran}) \times 100\%$$

$$= \text{Sasaran 1: } 949.449.004 / 1.190.269.600 \times 100\% = 79,77\%$$

$$= \text{Sasaran 2: } 2.498.335.644 / 2.553.856.300 \times 100\% = 97,83\%$$

b. Perhitungan Indeks Efisiensi (IE)

Indeks Efisiensi diperoleh dengan membandingkan persentase capaian output (kinerja) terhadap persentase capaian input (anggaran), dengan rumus:

$$\text{Indeks Efisiensi (IE)} = \% \text{ Capaian Output} / \% \text{ Capaian Input}$$

$$\text{- Sasaran 1: } 107,19\% / 79,77\% = 1,34$$

$$\text{- Sasaran 2: } 75,72\% / 97,83\% = 0,77$$

Berdasarkan Tabel 3.10 Analisis Efisiensi dan Efektivitas Penggunaan Sumber Daya Manusia BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025, dapat diketahui bahwa pada sasaran meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi, capaian output sebesar 107,19%, melampaui target yang ditetapkan sebesar 93%. Realisasi anggaran yang digunakan sebesar Rp949.449.004 dari total anggaran Rp1.190.269.600 atau sebesar 79,77%. Dengan tingkat efisiensi sebesar 1,34, penggunaan sumber daya pada sasaran ini dikategorikan efisien, karena capaian output yang dihasilkan lebih tinggi dibandingkan dengan proporsi input anggaran yang digunakan.

Pada sasaran meningkatnya kompetensi ASN, capaian output tercatat sebesar 75,72%, dengan realisasi kinerja sebesar 56,86% dari target 75,09%. Realisasi anggaran mencapai Rp2.498.335.644 dari total anggaran Rp2.553.856.300 atau sebesar 97,83%. Tingkat efisiensi pada sasaran ini sebesar 0,77, sehingga dikategorikan tidak efisien, karena penggunaan anggaran yang hampir seluruhnya terserap belum mampu menghasilkan capaian output yang sesuai dengan target yang ditetapkan.

Secara umum, penggunaan sumber daya manusia dan anggaran pada BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025 menunjukkan hasil yang bervariasi. Sasaran penempatan PNS sesuai kompetensi telah dilaksanakan secara efisien dan efektif, ditandai dengan capaian output yang melebihi target dengan penggunaan anggaran yang relatif lebih rendah. Namun, pada sasaran peningkatan kompetensi ASN, penggunaan sumber daya belum menunjukkan tingkat efisiensi yang

optimal, karena capaian output masih di bawah target meskipun realisasi anggaran sudah mendekati 100%. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam perencanaan program, pengendalian pelaksanaan kegiatan, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya agar efisiensi dan efektivitas kinerja dapat meningkat pada periode berikutnya.

3.1.7 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Tujuan dan Sasaran

Analisis program dan kegiatan dilakukan untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing program terhadap pencapaian tujuan dan sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025. Program dan kegiatan yang dilaksanakan merupakan bentuk intervensi nyata dalam mendukung pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan, baik melalui pengelolaan kepegawaian, penempatan jabatan, maupun pengembangan kompetensi aparatur.

Melalui analisis ini, BKPSDM Kabupaten Kebumen dapat mengevaluasi sejauh mana program dan kegiatan yang telah dilaksanakan memberikan dampak langsung terhadap pencapaian tujuan dan sasaran, sekaligus mengidentifikasi kendala dan perbaikan yang perlu dilakukan sebagai dasar penyusunan kebijakan dan perencanaan kinerja pada periode berikutnya.

Tabel 3.11 Kinerja Program BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025

Indikator Tujuan/Sasaran	Program	Indikator Program	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian
Indeks Kepuasan Masyarakat	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	49.674.683.959	46.574.925.929	93,76%
Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	Program Kepegawaian Daerah	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	1.190.269.600	949.449.004	79,77%

Indikator Tujuan/Sasaran	Program	Indikator Program	Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian
sesuai dengan Kompetensi					
Persentase Pejabat Struktural ASN yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	2.553.856.300	2.498.335.644	97,83%

Sumber : BKPSDM, diolah

Pencapaian indikator tujuan BKPSDM Kabupaten Kebumen, yaitu Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), serta indikator kinerja sasaran Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan dan Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural didukung oleh pelaksanaan beberapa program utama, yaitu Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten, Program Kepegawaian Daerah, dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Program-program tersebut saling terkait dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik, penataan manajemen kepegawaian, serta pengembangan kompetensi aparatur.

Secara umum, capaian indikator program dan kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran tersebut telah terealisasi sesuai dengan target yang diperjanjikan. Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten dengan indikator Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah memperoleh realisasi anggaran sebesar Rp46.574.925.929 atau 93,76% dari alokasi anggaran sebesar Rp49.674.683.959. Program ini berperan penting dalam mendukung kelancaran pelayanan administrasi dan tata kelola kepegawaian, yang menjadi fondasi utama dalam peningkatan kualitas pelayanan publik dan pencapaian Indeks Kepuasan Masyarakat.

Program Kepegawaian Daerah yang memiliki indikator Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan terealisasi dengan anggaran sebesar Rp949.449.004 atau 79,77% dari pagu anggaran sebesar

Rp1.190.269.600. Program ini secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian sasaran penempatan PNS sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi melalui kegiatan pengadaan ASN, promosi dan mutasi jabatan, serta pengelolaan informasi kepegawaian berbasis sistem merit.

Selanjutnya, indikator kinerja sasaran Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural didukung oleh Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator Persentase ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya. Program ini terealisasi dengan anggaran sebesar Rp2.498.335.644 atau 97,83% dari alokasi anggaran sebesar Rp2.553.856.300. Program tersebut difokuskan pada peningkatan kompetensi ASN melalui kegiatan pengembangan kompetensi teknis, manajerial, dan fungsional guna mendukung profesionalisme aparatur dan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan capaian realisasi program dan kegiatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar program telah memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan sasaran BKPSDM Kabupaten Kebumen. Keberhasilan pencapaian indikator tujuan berupa Indeks Kepuasan Masyarakat serta indikator sasaran penempatan PNS dalam jabatan didukung oleh efektivitas pelaksanaan Program Kepegawaian Daerah dan Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah. Sementara itu, capaian indikator peningkatan kompetensi ASN dipengaruhi oleh pelaksanaan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang belum sepenuhnya optimal dalam menghasilkan capaian kinerja sesuai target, meskipun realisasi anggarannya relatif tinggi. Kondisi ini menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program pada tahun berikutnya agar keterkaitan antara penggunaan anggaran dan capaian kinerja dapat semakin efektif dan efisien.

3.2 Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kebumen dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Pengelolaan anggaran dilaksanakan dengan berpedoman pada prinsip akuntabilitas, transparansi, dan tepat sasaran agar setiap rupiah yang digunakan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, analisis realisasi anggaran disajikan untuk menggambarkan tingkat penyerapan anggaran, faktor penyebab terjadinya sisa anggaran, serta keterkaitannya dengan capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025.

Tabel 3. 12 Realisasi Penggunaan Anggaran BKP SDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025

Sasaran	Indikator	Kinerja			Program/Kegiatan	Keuangan			
		Target	Realisasi	Capaian		Anggaran	Realisasi	%	Sisa Anggaran
					Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	49.674.683.959	46.574.925.929	93,76	3.099.758.030
					Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	37.460.000	36.695.918	97,96	764.082
					Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	24.143.019.000	21.799.671.930	99,30	2.343.347.070
					Administrasi Umum Perangkat Daerah	86.280.800	85.690.551	99,32	590.249
					Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	41.000.000	29.888.900	72,90	11.111.100
					Penyediaan Jasa Penunjang urusan Pemerintah Daerah	25.197.664.159	24.458.826.676	97,06	738.837.483
					Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	169.260.000	164.151.954	96,98	5.108.046
Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan	Persentasi Penempatan PNS dalam jabatan	93	99,98	107,5	Program Kepegawaian Daerah	1.190.269.600	949.449.004	79,77	240.820.596

Sasaran	Indikator	Kinerja			Program/Kegiatan	Keuangan			
		Target	Realisasi	Capaian		Anggaran	Realisasi	%	Sisa Anggaran
sesuai kompetensi									
					Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	627.340.100	431.434.295	68,77	195.905.805
					Mutasi dan Promosi ASN	441.095.800	413.961.591	93,85	27.134.209
					Pengembangan Kompetensi ASN	43.153.400	34.898.000	80,87	8.255.400
					Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	78.680.300	69.155.118	87,90	9.525.182
Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	75,09%	56,86%	75,72%	Program Pengembangan SDM	2.553.856.300	2.498.335.644	97,83	55.520.656
					Pengembangan Kompetensi Teknis	82.689.000	77.121.126	93,27	5.567.874
					Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2.471.167.300	2.421.214.518	97,98	49.952.782
					Jumlah	53.418.809.859	50.022.710.577	93,64	3.396.099.282

Sumber : BKPSDM, 2025

Berdasarkan Tabel 3.12 Realisasi Penggunaan Anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025, diketahui bahwa total anggaran yang dialokasikan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis BKPSDM sebesar Rp53.418.809.859, dengan realisasi sebesar Rp50.022.710.577 atau 93,64%, sehingga terdapat sisa anggaran sebesar Rp3.396.099.282. Tingkat penyerapan anggaran tersebut menunjukkan bahwa secara umum pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan serta mendukung pencapaian kinerja organisasi. Tidak terserapnya sebagian anggaran disebabkan oleh beberapa faktor utama, antara lain:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dengan pagu anggaran sebesar Rp49.674.683.959 terealisasi sebesar Rp46.574.925.929 atau 93,76%. Sisa anggaran terutama berasal dari belanja gaji dan tunjangan ASN yang tidak dapat dibayarkan sesuai target akibat adanya perubahan jumlah ASN penerima, yang disebabkan oleh mutasi, pensiun, meninggal dunia, serta perubahan data tunjangan pegawai.
2. Program Kepegawaian Daerah pada Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN dengan pagu anggaran sebesar Rp627.340.100 terealisasi sebesar Rp431.434.295 atau 68,77%. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) pada Tahun 2025 sebagian dibiayai oleh pemerintah pusat (BKN), sehingga anggaran daerah pada pos tersebut tidak seluruhnya dapat direalisasikan.
3. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan pagu anggaran sebesar Rp2.553.856.300 terealisasi sebesar Rp2.498.335.644 atau 97,83%. Sisa anggaran terjadi karena tidak terlaksananya salah satu kegiatan pengembangan kompetensi yang direncanakan, yaitu kegiatan Lemhanas, akibat tidak adanya jadwal pelaksanaan dari penyelenggara.

Penggunaan anggaran tersebut telah mendukung pencapaian dua sasaran strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen, yaitu:

1. Sasaran 1: Meningkatnya Penempatan PNS dalam Jabatan Sesuai dengan Kompetensi, dengan capaian kinerja sebesar 99,98% dan realisasi anggaran sebesar 79,76%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja dapat diraih

secara optimal dengan penggunaan anggaran yang relatif lebih rendah dari pagu yang direncanakan, sehingga pelaksanaan program dan kegiatan pada sasaran ini dapat dikategorikan efisien.

2. Sasaran 2. Meningkatnya Kompetensi ASN, dengan capaian kinerja sebesar 56,86% dan realisasi anggaran sebesar 97,83%. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun realisasi anggaran relatif tinggi, capaian kinerja belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan, sehingga diperlukan evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi agar lebih tepat sasaran dan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi ASN.

Secara keseluruhan, realisasi anggaran Tahun 2025 telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen. Penyerapan anggaran yang mencapai 93,64% mencerminkan pengelolaan anggaran yang cukup optimal. Namun demikian, masih terdapat ruang perbaikan dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan agar keterkaitan antara penggunaan anggaran dan capaian kinerja dapat semakin efektif dan efisien pada tahun berikutnya.

BAB IV PENUTUP

4.1 Tinjauan Umum Capaian Kinerja

Secara umum, capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025 menunjukkan hasil yang baik, di mana sebagian besar indikator kinerja telah mencapai bahkan melampaui target yang ditetapkan. Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) mencapai 91,65 atau 107,19% dari target dan berada pada kategori Sangat Baik, yang mencerminkan meningkatnya kualitas pelayanan kepegawaian kepada masyarakat.

Sasaran penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi juga menunjukkan kinerja yang sangat baik, dengan realisasi sebesar 99,98% dari target 93% atau capaian 107,5%. Hal ini menandakan bahwa penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian telah berjalan secara optimal. Namun, pada sasaran peningkatan kompetensi ASN, capaian kinerja baru mencapai 56,86% dari target 75,09% atau 75,72%, sehingga masih memerlukan perbaikan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi.

Dari sisi efisiensi, penggunaan sumber daya manusia tergolong efisien ($IE > 1$) pada kedua sasaran strategis. Sementara itu, dari sisi penggunaan anggaran, efisiensi menunjukkan hasil yang bervariasi, di mana sasaran penempatan PNS sesuai kompetensi tergolong efisien, sedangkan sasaran peningkatan kompetensi ASN masih belum efisien karena serapan anggaran yang tinggi belum sepenuhnya diikuti dengan capaian output sesuai target. Oleh karena itu, diperlukan penguatan perencanaan dan optimalisasi pelaksanaan program agar efisiensi dan efektivitas kinerja dapat meningkat pada periode berikutnya.

4.2 Permasalahan / Kendala

Berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025, masih terdapat beberapa permasalahan dan kendala yang mempengaruhi optimalisasi pencapaian tujuan dan sasaran, yaitu:

1. Belum optimalnya capaian indikator pengembangan kompetensi ASN, khususnya pada persentase pejabat struktural yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural yang masih berada di bawah target yang ditetapkan.

2. Perubahan komposisi pejabat struktural akibat mutasi, promosi, dan pensiun menyebabkan data dasar sasaran pengembangan kompetensi ASN bersifat dinamis dan mempengaruhi tingkat capaian indikator kinerja.
3. Perencanaan penugasan peserta diklat masih bergantung pada usulan perangkat daerah, sehingga pemerataan kesempatan pengembangan kompetensi ASN belum sepenuhnya optimal.
4. Ketersediaan sarana prasarana CAT di BKPSDM belum mencukupi, mengingat jumlah komputer yang tersedia baru sebanyak 17 unit. Kondisi ini menyebabkan pelaksanaan asesmen harus memanfaatkan laboratorium komputer milik pihak ketiga, yang penggunaannya tidak dapat dilakukan secara fleksibel sesuai kebutuhan.
5. Keterkaitan antara realisasi anggaran dengan capaian kinerja pada program pengembangan SDM belum sepenuhnya efektif, tercermin dari tingginya serapan anggaran namun belum diikuti oleh capaian kinerja sesuai target.

4.3 Strategi Peningkatan Kinerja di Masa Datang

Sebagai tindak lanjut atas permasalahan dan kendala tersebut, BKPSDM Kabupaten Kebumen menetapkan strategi peningkatan kinerja pada periode selanjutnya sebagai berikut:

1. Menyusun perencanaan pengembangan kompetensi ASN berbasis kebutuhan jabatan dan hasil pemetaan kompetensi, sehingga pelaksanaan diklat lebih terarah dan berdampak langsung terhadap peningkatan capaian indikator kinerja.
2. Mengintegrasikan data mutasi, promosi, dan pensiun ASN dalam perencanaan kinerja, agar target dan realisasi pengembangan kompetensi dapat disesuaikan secara lebih akurat dengan kondisi riil organisasi.
3. Memperbaiki mekanisme penugasan peserta diklat melalui sistem perencanaan terpusat dan berbasis prioritas jabatan, sehingga kesempatan pengembangan kompetensi ASN dapat lebih merata dan objektif.
4. Pengadaan perangkat komputer diusulkan secara bertahap serta dilakukan pengaturan jadwal asesmen dengan sistem *shift* dan kerja sama dengan pihak ketiga.

5. BKPSDM akan memperkuat perencanaan dan evaluasi berbasis kinerja dengan memastikan keterkaitan yang jelas antara realisasi anggaran dan pencapaian indikator kinerja program pengembangan SDM.

Kebumen, Januari 2026

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen



H. Moh. Anirudin, S.IP., M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 196804241998031011

LAMPIRAN-LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA

Jalan Merdeka Nomor 2 Kabupaten Kebumen, Kode Pos 54311
Telepon (0287) 381144, Faksimile (0287) 384264,
Laman www.kepegawaian.kebumenkab.go.id,
Pos-el kepegawaian@kebumenkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : H. Moh. Amirudin, S.IP., M.M.
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Hj. Lilis Nuryani
Jabatan : Bupati Kebumen
Selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Kebumen, 28 Agustus 2025

Pihak Kedua,



Dokumen ini ditandatangani
secara elektronik

Lilis Nuryani

Pihak Pertama,



Dokumen ini ditandatangani
secara elektronik

H. Moh. Amirudin, S.IP., M.M.
NIP. 196804241998031011



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara.

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEBUMEN

No.	Tujuan dan Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Sebelum Perubahan	Target Setelah Perubahan	Triwulan			
						I	II	III	IV
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Tujuan :								
1	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	93%	93%	93 %	93 %	93 %	93%
2	Meningkatnya kompetensi ASN	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	75%	75%	75 %	75 %	75 %	75%

NO	PROGRAM	ANGGARAN MURNI	ANGGARAN PERUBAHAN	KETERANGA N*
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp 138.074.247.000,00	Rp 49.674.683.959,00	
2.	Program Kepegawaian Daerah	Rp 1.502.341.000,00	Rp 1.190.269.600,00	
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 2.862.824.000,00	Rp 2.553.856.300,00	

Kebumen, 28 Agustus 2025

Bupati Kebumen

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia
Kabupaten Kebumen



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik

Lilis Nuryani



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik

H. Moh. Amirudin, S.IP., M.M.
NIP. 196804241998031011



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

Survei Kepuasan Masyarakat Kabupaten Kebumen

Pengukuran tingkat kepuasan masyarakat
sebagai tolak ukur keberhasilan pelayanan
yang diberikan



LAPORAN PELAKSANAAN SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT (SKM) TRIWULAN I TAHUN 2025



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEBUMEN
TAHUN 2025**

DAFTAR ISI

	1
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan dan Manfaat	1
1.3 Metode Pengumpulan Data	2
1.4 Waktu Pelaksanaan SKM	3
1.5 Penentuan Jumlah Responden	3
BAB II ANALISIS DATA SKM	4
2.1 Analisis Responden	4
2.2 Indeks Kepuasan Masyarakat Per Jenis Layanan	5
2.3 Analisis Masalah dan Rencana Tindak Lanjut	9
2.4 Tren Nilai SKM	11
BAB III HASIL TINDAK LANJUT SKM PERIODE SEBELUMNYA	12
BAB IV KESIMPULAN	16

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, mengamanatkan penyelenggara wajib mengikutsertakan masyarakat dalam penyelenggaraan Pelayanan Publik sebagai upaya membangun sistem penyelenggaraan Pelayanan Publik yang adil, transparan, dan akuntabel. Pelibatan masyarakat tersebut diharapkan dapat mendorong kebijakan penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih tepat sasaran. Untuk menjalankan amanat kedua kebijakan tersebut, maka disusun Peraturan Menteri PANRB No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Pedoman ini memberikan gambaran bagi penyelenggara pelayanan untuk melibatkan masyarakat dalam penilaian kinerja pelayanan publik guna meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen menyelenggarakan survei kepuasan masyarakat untuk mengukur kualitas pelayanan. Hasil survei ini akan digunakan sebagai acuan perbaikan pelayanan publik yang dituangkan dalam rencana tindak lanjut sehingga dapat tercapai pelayanan prima yang sesuai dengan harapan dan tuntutan masyarakat sebagai pengguna layanan. Dalam laporan ini juga disampaikan realisasi tindak lanjut dari pelaksanaan survei pada periode sebelumnya, sebagai bentuk komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan.

1.2 Tujuan dan Manfaat

Pelaksanaan SKM bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan dan menilai kinerja penyelenggaraan pelayanan. Adapun manfaat yang diperoleh melalui SKM, antara lain:

1. Mengidentifikasi kelemahan dalam penyelenggaraan pelayanan;
2. Mengetahui kinerja pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit pelayanan publik secara periodik;

3. Mengetahui Indeks kepuasan masyarakat pada lingkup organisasi penyelenggara pelayanan maupun instansi pemerintah;
4. Meningkatkan persaingan positif antar organisasi penyelenggara pelayanan;
5. Menjadi dasar penetapan kebijakan maupun perbaikan kualitas pelayanan; dan
6. Memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai kinerja organisasi penyelenggara pelayanan.

1.3 Metode Pengumpulan Data

Survei Kepuasan Masyarakat dilaksanakan secara mandiri oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen. Untuk mendukung pelaksanaan kegiatan tersebut, telah dibentuk tim pelaksana Survei Kepuasan Masyarakat yang bertanggung jawab dalam seluruh tahapan survei.

Pelaksanaan SKM menggunakan kuesioner digital yang disebarakan kepada pengguna layanan. Kuesioner terdiri atas 9 unsur pengukuran kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Kesembilan unsur dalam kuesioner SKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen yaitu :

1. **Persyaratan:** Persyaratan adalah ketentuan teknis maupun administratif yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis layanan dan dipublikasikan melalui berbagai media yang mudah diakses oleh masyarakat.
2. **Sistem, mekanisme dan prosedur:** Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan, serta pemantauan terhadap potensi kecurangan dalam pelaksanaannya.
3. **Waktu penyelesaian:** Waktu pelayanan adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
4. **Biaya/ tarif:** Biaya/ tarif adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat. Unsur ini juga mencakup pengawasan terhadap praktik percaloan serta potensi pungutan liar dalam pelaksanaan pelayanan.
5. **Produk spesifikasi jenis pelayanan:** Produk spesifikasi jenis pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah

ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan.

6. **Kompetensi pelaksana:** Kompetensi pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan dan pengalaman.
7. **Perilaku pelaksana:** Perilaku Pelaksana adalah sikap petugas dalam memberikan pelayanan.
8. **Penanganan pengaduan, saran dan masukan:** Penanganan pengaduan, saran dan masukan, adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.
9. **Sarana dan prasarana:** Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan pada penyelenggaraan pelayanan, baik secara luring, daring maupun hybrid.

1.4 Waktu Pelaksanaan SKM

Survei dilakukan secara periodik dengan jangka waktu (periode) tertentu yaitu 1 (satu) Triwulan. Penyusunan indeks kepuasan masyarakat memerlukan waktu selama 3 (Tiga) bulan.

1.5 Penentuan Jumlah Responden

Penentuan jumlah responden dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No.14 Tahun 2017. Populasi penerima layanan sebanyak 11.862 orang dan sampel sebanyak 1.631 responden.

2.2 Indeks Kepuasan Masyarakat Per Jenis Layanan

No	Jenis Layanan	Jumlah Responden	Persyaratan	Prosedur	Waktu	Biaya	Produk	Kompetensi	Perilaku	Aduan	Sarpras	IKM Per Jenis Layanan
1.	Pembuatan Kartu Identitas Pegawai (Kartu Suami/ Kartu Istri, Kartu Taspen) bagi ASN	54	90,74	90,28	89,35	92,59	90,74	90,74	91,2	92,13	90,28	89,99
2.	Pengiriman Calon Peserta LATSAR CPNS	21	88,1	88,1	88,1	88,1	88,1	89,29	88,1	89,29	88,1	87,48
3.	Penyelenggaraan Diklat Teknis bagi ASN	47	87,23	87,23	87,23	87,23	87,23	87,23	87,23	87,23	87,23	85,36
4.	Ijin Belajar / Ijin Penggunaan Gelar bagi ASN	56	87,95	87,5	87,95	87,95	87,95	87,5	87,05	87,5	87,95	86,62
5.	Ijin Keterangan Perceraian bagi ASN	10	92,5	92,5	92,5	92,5	92,5	115	92,5	92,5	92,5	94,05

6.	Pembuatan Surat Ijin Cuti bagi ASN, Surat Keterangan e-presence/ buka aplikasi e-presence.	34	88.24	89.71	88.24	90.44	88.24	88.24	89.71	91.18	88.97	88.32
7.	Mutasi Pegawai Negeri Antar Instansi Dalam Kabupaten	25	88	88	88	90	88	88	88	89	88	87.45
8.	Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/ Kota Dalam 1 (satu) Provinsi	12	93.75	93.75	93.75	93.75	93.75	93.75	93.75	93.75	93.75	92.81
9.	Permohonan Kenaikan Pangkat bagi ASN	211	37.09	27.73	27.73	50.12	36.97	36.97	27.73	31.04	49.53	35.74
10.	Kenaikan Gaji Berkala bagi ASN	23	89.13	89.13	86.96	90.22	89.13	86.96	86.96	88.04	86.96	87.28
11.	Pengiriman Peserta Diklat	16	93.75	92.19	90.63	95.31	93.75	92.19	93.75	92.19	92.19	91.95

	Struktural TK II, III dan IV											
12.	Penetapan JKK/JKK Tawas	14	89.93	89.93	89.93	89.93	89.93	89.93	89.93	89.93	89.93	83.09
13.	Pelayanan Klim THT Taspen dan Karip	1	75	100	100	100	100	100	75	100	75	90.75
14.	Usul Pensiun ASN BUP/APS	14	94.64	96.43	94.64	100	94.64	94.64	94.64	98.21	94.64	94.68
15.	Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/Kota Antar Provinsi	4	100	100	100	100	100	100	100	100	100	99
16.	Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai (PPKP)	25	76	74	76	85	76	79	78	81	75	77

17.	Pengisian Data Mandiri My ASN	75	95.33	95	95	95.67	95.33	95.33	95.33	95.67	95.67	94.42
18.	Layanan Perigdaan ASN	803	86.33	85.06	82.6	94.49	84.96	85.87	86.39	95.64	85.18	86.52
19.	Pembekalan MOCC	24	90.63	90.63	87.5	90.63	87.5	87.5	90.63	87.5	87.5	88
20.	Orientasi PPPK	34	91.18	91.91	89.71	97.08	92.65	91.91	91.91	93.38	91.91	91.48
21.	Layanan Pembaharuan data Gaji ASN	27	91.67	90.74	90.74	91.67	89.81	88.89	88.89	90.74	88.89	89.32
22.	Perbaiki Data Kepegawatan	101	87.13	86.63	85.64	95.3	87.87	87.62	88.12	96.78	85.89	88.11
Rerata IKM Per Unsur			86.74	87.29	86.64	90.64	87.88	88.66	88.31	88.94	86.76	86.88
IKM Unit Layanan			86.85									
Mutu Unit Layanan			B									

Gambar 1. Grafik Nilai SKM Per Unsur



2.3 Analisis Masalah dan Rencana Tindak Lanjut

Dari hasil analisis data SKM, kami mengidentifikasi bahwa aspek perilaku pelaksana dan waktu penyelesaian merupakan dua isu yang paling sering disorot oleh masyarakat. Secara kuantitatif, kedua dimensi ini memiliki nilai yang masih dapat ditingkatkan. Perilaku pelaksana mendapatkan nilai terendah yaitu 86.31. Selanjutnya waktu penyelesaian yang mendapatkan nilai 86.64 adalah nilai terendah kedua.

Sementara itu, secara kualitatif berdasarkan hasil pengumpulan kritik dan saran, diperoleh berbagai masukan dari responden. Beberapa menyatakan bahwa informasi terkait layanan pengadaan ASN dinilai masih kurang transparan dan belum selalu diperbarui, serta waktu penyelesaian SK pengangkatan NIP PPPK Tahun 2024 dianggap masih kurang cepat. Selain itu, terdapat pula keluhan pada layanan permohonan kenaikan pangkat ASN, terutama terkait sikap petugas yang dinilai kurang memahami aturan serta keterbatasan jumlah SDM dalam proses pelayanan.

Berdasarkan temuan tersebut, unit kerja kami menyusun rencana tindak lanjut yang tidak hanya berfokus pada peningkatan nilai SKM secara kuantitatif, tetapi juga diarahkan untuk menjawab permasalahan nyata yang dirasakan masyarakat. Fokus utama kami adalah meningkatkan transparansi informasi, mempercepat proses

pelayanan, serta memperkuat kompetensi dan kapasitas SDM dalam memberikan layanan publik yang berkualitas. Berdasarkan hasil analisis tersebut, berikut rencana tindak lanjut yang telah Kami susun untuk perbaikan layanan kedepan

No.	Unsur	Rencana Tindak Lanjut	Waktu	Penanggung Jawab
1.	Perilaku Pelaksana	Menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi yang terintegrasi dan terstruktur bagi seluruh pemangku kepentingan terkait guna meningkatkan profesionalisme dan kinerja organisasi.	Marret 2025	Bidang Pengembangan SDM
2.	Waktu Penyelesaian	Mengevaluasi proses pelayanan serta menyusun dan mensosialisasikan standar waktu pelayanan (<i>Service Level Agreement</i>) bagi setiap jenis layanan.	Januari 2025	Bidang Administrasi Kepegawalan
		Mengoptimalkan pemanfaatan sistem digital untuk mempercepat proses pelayanan	Februari 2025	Bidang IPKPK

2.4 Tren Nilai SKM

Tren tingkat kepuasan penerima layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dapat dilihat melalui grafik berikut :



Berdasarkan tabel di atas, tren nilai SKM selama kurun waktu 4 tahun terakhir menunjukkan pola yang fluktuatif. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengoptimalkan kinerja pelayanan publik melalui berbagai upaya perbaikan.

BAB III

HASIL TINDAK LANJUT SKM PERIODE SEBELUMNYA

Hasil survei kepuasan masyarakat oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen periode triwulan IV Tahun 2024 menunjukkan angka yang sangat beragam pada berbagai unsur pelayanan seperti dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil SKM Periode Triwulan IV Tahun 2024

No	Unsur	IKM
1	Persyaratan	86.85
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	85.42
3	Waktu Penyelesaian	84.68
4	Biaya/Tarif	94.27
5	Produk, Spesifikasi, dan Jenis Pelayanan	86.75
6	Kompetensi Pelaksana	87.25
7	Perilaku Pelaksana	88.41
8	Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan	92.88
9	Sarana dan Prasarana	86.74

Berkaca pada data di atas, dapat terlihat beberapa unsur yang memerlukan intervensi lanjutan karena rendahnya angka IKM pada unsur tersebut. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menyusun dan menindaklanjuti rencana tindak lanjut perbaikan pada 3 unsur terendah hasil SKM periode triwulan IV Tahun 2024. Berkaitan dengan hal tersebut, maka implementasi yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

No	Rencana Tindak Lanjut	Apakah RTL Telah Ditindaklanjuti (Sudah/Belum)	Deskripsi Tindak Lanjut (Mohon Dijabarkan ditambahkan tantangan/hambatan yang dihadapi)	Dokumentasi Kegiatan
1	1.1. Melaksanakan proses mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/ Kota Dalam 1 (satu) Provinsi menggunakan digitalisasi melalui aplikasi SIMENIK	Sudah	Sistem / mekanisme sudah menggunakan digitalisasi melalui aplikasi SIMENIK, tantangan yang dihadapi ialah sistem eror karena jaringan tidak lancar	https://simpeg.kab.go.id/web/simcnik/
	1.2. Mengoptimalkan proses permohonan Kenaikan Pangkat bagi ASN	Sudah	Memastikan data usulan KP sesuai dengan data pada SIASN (dengan peremajaan data), hambatan yang dihadapi yaitu adanya ketidak sesuaian data pada siasn, sehingga harus ada perbaikan dokumen (BTS)	https://siasn.hkn.go.id/
	1.3. Melaksanakan mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/Kota Antar Provinsi menggunakan digitalisasi melalui aplikasi SIMENIK	Sudah	Sistem / mekanisme sudah menggunakan digitalisasi melalui aplikasi SIMENIK, hambatannya yaitu sistem eror karena jaringan tidak lancar	https://simpeg.kab.go.id/web/simcnik/

2	2.1. Melaksanakan proses mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/ Kota Dalam 1 (satu) Provinsi menggunakan digitalisasi melalui aplikasi SIMENIK	Sudah	Sistem / mekanisme sudah menggunakan digitalisasi melalui aplikasi SIMENIK, hambatannya yaitu sistem eror karena jaringan tidak lancar	https://simpeg.kebangenkab.go.id/web/simenik/
	2.2. Mengoptimalkan proses permohonan Kenaikan Pangkat bagi ASN	Sudah	Memastikan data usulan KP sesuai dengan data pada SIASN (dengan peremajaan data), hambatan yang dihadapi yaitu adanya ketidak sesuaian data pada siasn, sehingga harus ada perbaikan dokumen (BTS)	https://siasn.bkn.go.id/
	2.3. Melaksanakan mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/Kota Antar Provinsi menggunakan digitalisasi melalui aplikasi SIMENIK	Sudah	Sistem / mekanisme sudah menggunakan digitalisasi melalui aplikasi SIMENIK, tantangan yang dihadapi ialah sistem eror karena jaringan tidak lancar	https://simpeg.kebangenkab.go.id/web/simenik/

3	3.1. Melaksanakan proses mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/ Kota Dalam 1 (satu) Provinsi menggunakan digitalisasi melalui aplikasi SIMENIK	Sudah	Sistem/mekanisme sudah menggunakan digitalisasi melalui aplikasi SIMENIK, tantangan yang dihadapi ialah sistem eror karena jaringan tidak lancar	https://simposi.kebangankab.go.id/web/simenik/
	3.2. Mengoptimalkan proses permohonan Kenaikan Pangkat bagi ASN	Sudah	Memastikan data usulan KP sesuai dengan data pada SIASN (dengan peremajaan data), hambatan yang dihadapi yaitu adanya ketidaksesuaian data pada siasn, sehingga harus ada perbaikan dokumen (BTS)	https://siasn.bkn.go.id/
	3.3. Melaksanakan mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/Kota Antar Provinsi menggunakan digitalisasi melalui aplikasi SIMENIK	Sudah	Sistem / mekanisme sudah menggunakan digitalisasi melalui aplikasi SIMENIK, hambatannya yaitu sistem eror karena jaringan tidak lancar	https://simposi.kebangankab.go.id/web/simenik/

BAB IV KESIMPULAN

Dalam melaksanakan tugas Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) selama satu periode mulai Januari hingga Maret 2025, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Sebanyak 1.631 orang mengisi SKM pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen di tahun 2025. Layanan pengadaan ASN menjadi layanan dengan pengguna terbanyak terlihat dari jumlah *sampel* yang mengisi survei yaitu 803 orang.
- Pelaksanaan pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen, secara umum mencerminkan tingkat kualitas yang Baik dengan nilai SKM 88.85. Meskipun demikian, nilai SKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen menunjukkan konsistensi peningkatan kinerja penyelenggaraan pelayanan publik dari tahun 2021 hingga 2025.
- Unsur pelayanan yang menjadi prioritas perbaikan yaitu perilaku pelaksana dan waktu penyelesaian.
- Berdasarkan pelaksanaan tindak lanjut periode sebelumnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menindaklanjuti rencana tindak lanjut sebanyak 100%.

Kebumen, 20 November 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kebumen



Meti Amrudin, S.IP., M.M
Pembiha Utama Muda/ IV c
NIP. 196804241996031011

Survei Kepuasan Masyarakat Kabupaten Kebumen

Pengukuran tingkat kepercayaan publik
terhadap pelayanan publik pemerintah
yang diberikan



LAPORAN PELAKSANAAN SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT (SKM) TRIWULAN II TAHUN 2025



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEBUMEN
TAHUN 2025**

DAFTAR ISI

	1
	ii
DAFTAR ISI	1
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan dan Manfaat	2
1.3 Metode Pengumpulan Data	3
1.4 Waktu Pelaksanaan SKM	3
1.5 Penentuan Jumlah Responden	4
BAB II ANALISIS DATA SKM	4
2.1 Analisis Responden	5
2.2 Indeks Kepuasan Masyarakat Per Jenis Layanan	9
2.3 Analisis Masalah dan Rencana Tindak Lanjut	11
2.4 Tren Nilai SKM	12
BAB III HASIL TINDAK LANJUT SKM PERIODE SEBELUMNYA	14
BAB IV KESIMPULAN	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, mengamanatkan penyelenggara wajib mengikutsertakan masyarakat dalam penyelenggaraan Pelayanan Publik sebagai upaya membangun sistem penyelenggaraan Pelayanan Publik yang adil, transparan, dan akuntabel. Pelibatan masyarakat tersebut diharapkan dapat mendorong kebijakan penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih tepat sasaran. Untuk menjalankan amanat kedua kebijakan tersebut, maka disusun Peraturan Menteri PANRB No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Pedoman ini memberikan gambaran bagi penyelenggara pelayanan untuk melibatkan masyarakat dalam penilaian kinerja pelayanan publik guna meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen menyelenggarakan survei kepuasan masyarakat untuk mengukur kualitas pelayanan. Hasil survei ini akan digunakan sebagai acuan perbaikan pelayanan publik yang dituangkan dalam rencana tindak lanjut sehingga dapat tercapai pelayanan prima yang sesuai dengan harapan dan tuntutan masyarakat sebagai pengguna layanan. Dalam laporan ini juga disampaikan realisasi tindak lanjut dari pelaksanaan survei pada periode sebelumnya, sebagai bentuk komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan.

1.2 Tujuan dan Manfaat

Pelaksanaan SKM bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan dan menilai kinerja penyelenggaraan pelayanan. Adapun manfaat yang diperoleh melalui SKM, antara lain:

1. Mengidentifikasi kelemahan dalam penyelenggaraan pelayanan;
2. Mengetahui kinerja pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit pelayanan publik secara periodik;

3. Mengetahui indeks kepuasan masyarakat pada lingkup organisasi penyelenggara pelayanan maupun instansi pemerintah;
4. Meningkatkan persaingan positif antar organisasi penyelenggara pelayanan;
5. Menjadi dasar penetapan kebijakan maupun perbaikan kualitas pelayanan; dan
6. Memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai kinerja organisasi penyelenggara pelayanan.

1.3 Metode Pengumpulan Data

Survei Kepuasan Masyarakat dilaksanakan secara mandiri oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen. Untuk mendukung pelaksanaan kegiatan tersebut, telah dibentuk tim pelaksana Survei Kepuasan Masyarakat yang bertanggung jawab dalam seluruh tahapan survei.

Pelaksanaan SKM menggunakan kuesioner digital yang disebarakan kepada pengguna layanan. Kuesioner terdiri atas 9 unsur pengukuran kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Kesembilan unsur dalam kuesioner SKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen yaitu :

1. **Persyaratan:** Persyaratan adalah ketentuan teknis maupun administratif yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis layanan dan dipublikasikan melalui berbagai media yang mudah diakses oleh masyarakat.
2. **Sistem, mekanisme dan prosedur.** Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan, serta pemantauan terhadap potensi kecurangan dalam pelaksanaannya.
3. **Waktu penyelesaian.** Waktu pelayanan adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
4. **Biaya/ tarif:** Biaya/ tarif adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat. Unsur ini juga mencakup pengawasan terhadap praktik percaloan serta potensi pungutan liar dalam pelaksanaan pelayanan.
5. **Produk spesifikasi jenis pelayanan:** Produk spesifikasi jenis pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah

ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan.

6. **Kompetensi pelaksana:** Kompetensi pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan dan pengalaman.
7. **Perilaku pelaksana:** Perilaku Pelaksana adalah sikap petugas dalam memberikan pelayanan.
8. **Penanganan pengaduan, saran dan masukan:** Penanganan pengaduan, saran dan masukan, adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.
9. **Sarana dan prasarana:** Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan pada penyelenggaraan pelayanan, baik secara luring, daring maupun hybrid.

1.4 Waktu Pelaksanaan SKM

Survei dilakukan secara periodik dengan jangka waktu (periode) tertentu yaitu 1 (satu) Triwulan. Penyusunan indeks kepuasan masyarakat memerlukan waktu selama 3 (Tiga) bulan.

1.5 Penentuan Jumlah Responden

Penentuan jumlah responden dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No.14 Tahun 2017. Populasi penerima layanan sebanyak 11.862 orang dan sampel sebanyak 601 responden.

BAB II ANALISIS DATA SKM

2.1 Analisis Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data, jumlah responden penerima layanan yang diperoleh yaitu 601 orang responden, dengan rincian sebagai berikut :

No	KARAKTERISTIK	INDIKATOR	JUMLAH	PERSENTASE
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	243	40%
		Perempuan	358	60%
2	Pendidikan	Tidak Sekolah	0	0
		SD/Sederajat	2	0.3%
		SMP/Sederajat	11	1.8%
		SMA/Sederajat	96	16%
		D1/D2/D3	78	13%
		D4/S1	391	65%
		S2	22	3.7%
		S3	1	0.2%
3	Usia	≤ 20	6	1%
		20-29	111	18.4%
		30-39	269	45%
		40-49	129	21.4%
		≥ 50	86	14.2%

2.2 Indeks Kepuasan Masyarakat Per Jenis Layanan

No	Jenis Layanan	Jumlah Responden	Persyaratan	Prosedur	Waktu	Biaya	Produk	Kompetensi	Perilaku	Aduan	Sarpras	IKM Per Jenis Layanan
1.	Pembuatan Kartu Identitas Pegawai(Kartu Suami/ Kartu Istri, Kartu Taspen) bagi ASN	16	89.06	85.94	87.5	93.75	89.06	89.06	89.06	85.31	85.94	88.52
2.	Pengiriman Calon Peserta LATSAR CPNS	5	80	80	80	80	80	80	80	80	80	79.2
3.	Penyelenggaraan Diklat Teknis bagi ASN	40	88.75	88.13	87.5	85.63	90.63	91.25	91.88	96.25	93.73	90.61
4.	Ijin Belajar / Ijin Penggunaan Gejar bagi ASN	17	97.06	97.06	97.06	98.53	98.53	98.53	98.53	98.53	98.53	97.06
5.	Ijin Keterangan Perorangan bagi ASN	10	95	95	95	97.5	95	95	95	97.5	95	94.5

6.	Pembuatan Surat Ijin Cuti bagi ASN, Surat Keterangan e-presence/ buka aplikasi e-presence	6	100	100	100	100	100	100	100	100	100	99
7.	Mutasi Pegawai Negeri Antar Instansi Dalam Kabupaten	5	85	95	95	95	85	85	85	95	85	88.55
8.	Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/ Kota Dalam 1 (satu) Provinsi	2	100	87.5	87.5	100	100	87.5	100	100	87.5	93.5
9.	Pemohonan Kenaikan Pangkat bagi ASN	5	65	65	65	80	65	70	70	70	65	67.65
10.	Kenaikan Gaji Berkala bagi ASN	2	100	100	100	100	100	100	100	100	100	99
11.	Pengiriman Peserta Diklat	2	100	100	87.5	100	100	87.5	100	100	87.5	94.88

	Struktural TK II, III dan IV											
12.	Penetapan JKK/JKK Tawas	3	91.67	91.67	83.33	91.67	91.67	83.33	91.67	91.67	83.33	88
13.	Pelayanan Klim THT Taspen dan Karip	4	81.25	81.25	81.25	87.5	81.25	81.25	81.25	87.5	81.25	81.81
14.	Usul Pensiun ASN BUP/APS	6	87.5	87.5	79.17	95.83	87.5	87.5	87.5	100	83.33	87.54
15.	Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/Kota Antar Provinsi	7	92.86	100	92.86	100	96.43	96.43	100	100	92.86	95.86
16.	Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai (PPKP)	4	100	100	93.75	100	100	100	100	100	100	96.31

17.	Pengisian Data Mandiri My ASN	5	95	90	95	100	95	95	95	100	90	94,05
18.	Layanan Pengadaan ASN	432	89,64	87,27	87,44	96,7	88,89	90,8	90,16	98,09	85,48	89,92
19.	Pembekalan MOOC	5	85	85	85	95	85	85	85	95	85	86,35
20.	Orientasi PPPK	6	79,17	79,17	79,17	100	79,17	83,33	79,17	100	83,33	83,88
21.	Layanan Pembaharuan data Gaji ASN	7	89,29	89,29	92,86	100	89,29	92,86	92,86	100	89,29	91,93
22.	Perbaikan Data Kepegawaian	12	89,58	89,58	91,67	91,67	89,58	91,67	89,58	93,75	89,58	89,83
Rerata IKM Per Unsur			90,04	89,74	88,34	95,4	90,32	89,59	90,98	95,39	88,39	90
IKM Unit Layanan			90									
Mutu Unit Layanan			A									

Gambar 1. Grafik Nilai SKM Per Unsur



2.3 Analisis Masalah dan Rencana Tindak Lanjut

Dari hasil analisis data SKM, kami mengidentifikasi bahwa aspek waktu penyelesaian serta sarana dan prasarana merupakan dua isu yang paling sering disorot oleh masyarakat. Secara kuantitatif, kedua dimensi ini memiliki nilai yang masih dapat ditingkatkan. Waktu penyelesaian mendapatkan nilai terendah yaitu 88.34. Selanjutnya sarana dan prasarana yang mendapatkan nilai 88.39 adalah nilai terendah kedua.

Sementara itu, secara kualitatif berdasarkan hasil pengumpulan kritik dan saran, diperoleh berbagai masukan dari responden. Sebagian besar menyoroti bahwa informasi terkait layanan pengadaan ASN dinilai masih kurang jelas dan perlu dilengkapi dengan penjelasan mengenai kategori atau jenis layanan mutasi Pemerintah Daerah dari dan ke Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian. Selain itu, terdapat pula keluhan mengenai sikap petugas yang dinilai kurang teliti dalam memberikan pelayanan.

Berdasarkan temuan tersebut, unit kerja kami menyusun rencana tindak lanjut yang tidak hanya berfokus pada peningkatan nilai SKM secara kuantitatif, tetapi juga diarahkan untuk memperbaiki aspek-aspek yang secara langsung dirasakan oleh

masyarakat. Fokus utama perbaikan diarahkan pada peningkatan kejelasan dan kelengkapan informasi layanan, serta peningkatan ketelitian dan profesionalisme petugas dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Berdasarkan hasil analisis tersebut, berikut rencana tindak lanjut yang telah Kami susun untuk perbaikan layanan kedepan

No.	Unsur	Rencana Tindak Lanjut	Waktu	Penanggung Jawab
1	Waktu Penyelesaian	Melakukan pemetaan jenis layanan dengan tingkat kerumitan dan waktu penyelesaian yang berbeda untuk menyesuaikan target kinerja layanan	April 2025	Sekretariat
		Melaksanakan rapat koordinasi terkait penyelesaian pelayanan	Juni 2025	Semua Bidang
2	Sarana dan Prasarana	Melakukan pengecekan dan pemeliharaan rutin terhadap sarana penunjang pelayanan	April 2025	Sekretariat
		Menambah dan memperbarui media informasi pelayanan agar lebih mudah diakses masyarakat	Mei 2025	Bidang IPKPK

2.4 Tren Nilai SKM

Tren tingkat kepuasan penerima layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dapat dilihat melalui grafik berikut :



Berdasarkan tabel di atas, tren nilai SKM selama kurun waktu 4 tahun terakhir menunjukkan pola yang fluktuatif. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengoptimalkan kinerja pelayanan publik melalui berbagai upaya perbaikan.

BAB III

HASIL TINDAK LANJUT SKM PERIODE SEBELUMNYA

Hasil survei kepuasan masyarakat oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen periode triwulan I Tahun 2025 menunjukkan angka yang sangat beragam pada berbagai unsur pelayanan seperti dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil SKM Periode Triwulan I Tahun 2025

No	Unsur	IKM
1	Persyaratan	86.74
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	87.29
3	Waktu Penyelesaian	86.64
4	Biaya/Tarif	90.54
5	Produk, Spesifikasi, dan Jenis Pelayanan	87.68
6	Kompetensi Pelaksana	88.66
7	Perilaku Pelaksana	86.31
8	Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan	88.94
9	Sarana dan Prasarana	86.78

Berkaca pada data di atas, dapat terlihat beberapa unsur yang memerlukan intervensi lanjutan karena rendahnya angka IKM pada unsur tersebut. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menyusun dan menindaklanjuti rencana tindak lanjut perbaikan pada 2 unsur terendah hasil SKM periode triwulan I Tahun 2025. Berkaitan dengan hal tersebut, maka implementasi yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

No	Rencana Tindak Lanjut	Apakah RTL Telah Ditindaklanjuti (Sudah/Belum)	Deskripsi Tindak Lanjut (Mohon Dijabarkan ditambahkan tantangan/hambatan yang dihadapi)	Dokumentasi Kegiatan
1	1.1. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi yang terintegrasi dan terstruktur bagi seluruh pemangku kepentingan terkait guna meningkatkan profesionalisme dan kinerja organisasi.	Sudah	Rencana pelatihan telah disusun oleh Bidang Pengembangan SDM dan dijadwalkan pada Maret 2025. Kegiatan dikembangkan dengan memanfaatkan e-learning melalui LMS SINAU Kebumen agar pelatihan dapat diakses secara fleksibel oleh ASN.	https://sinau.kebumenkab.go.id/
2	2.1. Mengevaluasi proses pelayanan serta menyusun dan mensosialisasikan standar waktu pelayanan (<i>Service Level Agreement</i>) bagi setiap jenis layanan.	Sudah	Evaluasi internal telah dilaksanakan pada April 2025 oleh Bidang Administrasi Kepegawaian. Tantangan yang dihadapi adalah penyesuaian SLA untuk layanan yang bersifat non-rutin.	https://kepegawaian.kebumenkab.go.id/
	2.2. Mengoptimalkan pemanfaatan sistem digital untuk mempercepat proses pelayanan.	Sudah	Optimalisasi dilakukan melalui peningkatan fitur pada sistem kepegawaian digital oleh Bidang IPKPK pada April 2025. Hambatan utama adalah keterbatasan jaringan internet dan kebutuhan pelatihan bagi pengguna baru.	https://kepegawaian.kebumenkab.go.id/

BAB IV KESIMPULAN

Dalam melaksanakan tugas Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) selama satu periode mulai April hingga Juni 2025, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Sebanyak 601 orang mengisi SKM pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen di tahun 2025. Layanan pengadaan ASN menjadi layanan dengan pengguna terbanyak terlihat dari jumlah *sampel* yang mengisi survei yaitu 432 orang.
- Pelaksanaan pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen, secara umum mencerminkan tingkat kualitas yang Sangat Baik dengan nilai SKM 90. Meskipun demikian, nilai SKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen menunjukkan konsistensi peningkatan kinerja penyelenggaraan pelayanan publik dari tahun 2021 hingga 2025.
- Unsur pelayanan yang menjadi prioritas perbaikan yaitu waktu penyelesaian serta sarana dan prasarana.
- Berdasarkan pelaksanaan tindak lanjut periode sebelumnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menindaklanjuti rencana tindak lanjut sebanyak 100%.

Kebumen, 20 November 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kebumen



Moh. Anwarudin, S.IP., M.M

Pembiha Utama Muda/ IVc

NIP. 196804241998031011

Survei Kepuasan Masyarakat Kabupaten Kebumen

Pengukuran tingkat kepuasan masyarakat
komunitas, masyarakat Indonesia sebagai
yang utama



LAPORAN PELAKSANAAN SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT (SKM) TRIWULAN III TAHUN 2025



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEBUMEN
TAHUN 2025

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan dan Manfaat	1
1.3 Metode Pengumpulan Data	2
1.4 Waktu Pelaksanaan SKM	3
1.5 Penentuan Jumlah Responden	3
BAB II ANALISIS DATA SKM	4
2.1 Analisis Responden	4
2.2 Indeks Kepuasan Masyarakat Per Jenis Layanan	5
2.3 Analisis Masalah dan Rencana Tindak Lanjut	9
2.4 Tren Nilai SKM	12
BAB III HASIL TINDAK LANJUT SKM PERIODE SEBELUMNYA	13
BAB IV KESIMPULAN	16

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, mengamanatkan penyelenggara wajib mengikutsertakan masyarakat dalam penyelenggaraan Pelayanan Publik sebagai upaya membangun sistem penyelenggaraan Pelayanan Publik yang adil, transparan, dan akuntabel. Pelibatan masyarakat tersebut diharapkan dapat mendorong kebijakan penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih tepat sasaran. Untuk menjalankan amanat kedua kebijakan tersebut, maka disusun Peraturan Menteri PANRB No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Pedoman ini memberikan gambaran bagi penyelenggara pelayanan untuk melibatkan masyarakat dalam penilaian kinerja pelayanan publik guna meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen menyelenggarakan survei kepuasan masyarakat untuk mengukur kualitas pelayanan. Hasil survei ini akan digunakan sebagai acuan perbaikan pelayanan publik yang dituangkan dalam rencana tindak lanjut sehingga dapat tercapai pelayanan prima yang sesuai dengan harapan dan tuntutan masyarakat sebagai pengguna layanan. Dalam laporan ini juga disampaikan realisasi tindak lanjut dari pelaksanaan survei pada periode sebelumnya, sebagai bentuk komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan.

1.2 Tujuan dan Manfaat

Pelaksanaan SKM bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan dan menilai kinerja penyelenggaraan pelayanan. Adapun manfaat yang diperoleh melalui SKM, antara lain:

1. Mengidentifikasi kelemahan dalam penyelenggaraan pelayanan;
2. Mengetahui kinerja pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit pelayanan publik secara periodik;

3. Mengetahui indeks kepuasan masyarakat pada lingkup organisasi penyelenggara pelayanan maupun instansi pemerintah;
4. Meningkatkan persaingan positif antar organisasi penyelenggara pelayanan;
5. Menjadi dasar penetapan kebijakan maupun perbaikan kualitas pelayanan; dan
6. Memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai kinerja organisasi penyelenggara pelayanan.

1.3 Metode Pengumpulan Data

Survei Kepuasan Masyarakat dilaksanakan secara mandiri oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen. Untuk mendukung pelaksanaan kegiatan tersebut, telah dibentuk tim pelaksana Survei Kepuasan Masyarakat yang bertanggung jawab dalam seluruh tahapan survei.

Pelaksanaan SKM menggunakan kuesioner digital yang disebarikan kepada pengguna layanan. Kuesioner terdiri atas 9 unsur pengukuran kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Kesembilan unsur dalam kuesioner SKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen yaitu :

1. **Persyaratan:** Persyaratan adalah ketentuan teknis maupun administratif yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis layanan dan dipublikasikan melalui berbagai media yang mudah diakses oleh masyarakat.
2. **Sistem, mekanisme dan prosedur:** Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan, serta pemantauan terhadap potensi kecurangan dalam pelaksanaannya.
3. **Waktu penyelesaian:** Waktu pelayanan adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
4. **Biaya/ tarif:** Biaya/ tarif adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat. Unsur ini juga mencakup pengawasan terhadap praktik percaloan serta potensi pungutan liar dalam pelaksanaan pelayanan.
5. **Produk spesifikasi jenis pelayanan:** Produk spesifikasi jenis pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah

ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan.

6. **Kompetensi pelaksana:** Kompetensi pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan dan pengalaman.
7. **Perilaku pelaksana:** Perilaku Pelaksana adalah sikap petugas dalam memberikan pelayanan.
8. **Penanganan pengaduan, saran dan masukan:** Penanganan pengaduan, saran dan masukan, adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.
9. **Sarana dan prasarana:** Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan pada penyelenggaraan pelayanan, baik secara luring, daring maupun hybrid.

1.4 Waktu Pelaksanaan SKM

Survei dilakukan secara periodik dengan jangka waktu (periode) tertentu yaitu 1 (satu) Triwulan. Penyusunan indeks kepuasan masyarakat memerlukan waktu selama 3 (Tiga) bulan.

1.5 Penentuan Jumlah Responden

Penentuan jumlah responden dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No.14 Tahun 2017. Populasi penerima layanan sebanyak 11.862 orang dan sampel sebanyak 318 responden.

BAB II ANALISIS DATA SKM

2.1 Analisis Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data, jumlah responden penerima layanan yang diperoleh yaitu 318 orang responden, dengan rincian sebagai berikut :

No	KARAKTERISTIK	INDIKATOR	JUMLAH	PERSENTASE
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	133	42%
		Perempuan	185	58%
2	Pendidikan	Tidak Sekolah	0	0
		SD/Sederajat	3	1%
		SMP/Sederajat	0	0
		SMA/Sederajat	26	8%
		D1/D2/D3	109	34%
		D4/S1	161	50%
		S2	19	6%
		S3	0	0
3	Usia	<=20	3	1%
		20-29	89	28%
		30-39	175	55%
		40-49	22	7%
		>=50	29	9%

2.2 Indeks Kepuasan Masyarakat Per Jenis Layanan

No	Jenis Layanan	Jumlah Responden	Persyaratan	Prosedur	Waktu	Biaya	Produk	Kompetensi	Perilaku	Aduan	Sapras	IKM Per Jenis Layanan
1.	Pembuatan Kartu Identitas Pegawai(Kartu Suami/ Kartu Istri, Kartu Taspen) bagi ASN	18	93.06	91.67	94.44	94.44	91.57	93.06	91.67	95.83	91.87	92.13
2.	Pengiriman Calon Peserta LATSAR CPNS	14	98.21	96.43	98.21	96.43	98.21	96.43	96.44	100	100	97.04
3.	Penyelenggaraan Diklat Teknis bagi ASN	11	97.73	100	100	100	97.73	97.73	97.73	97.73	97.73	97.5
4.	Ijin Belajar / Ijin Penggunaan Gelar bagi ASN	16	95.31	95.31	96.88	100	96.88	98.44	95.31	100	96.86	96.25
5.	Ijin Keterangan Perceraian bagi ASN	10	92.5	97.5	97.5	97.5	95	100	92.5	100	97.5	95.7

6.	Pembuatan Surat Ijin Cuti bagi ASN, Surat Keterangan e-presence/ buka aplikasi e-presence	10	92.5	92.5	95	92.5	95	92.5	95	95	92.5	92.68
7.	Mutasi Pegawai Negeri Antar Instansi Dalam Kabupaten	13	100	100	100	98.08	98.08	100	100	100	100	98.58
8.	Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/ Kota Dalam 1 (satu) Provinsi	28	94.64	94.64	93.75	95.54	95.54	92.86	97.32	99.11	97.32	94.68
9.	Permohonan Kenaikan Pangkat bagi ASN	6	100	100	100	100	100	100	100	100	100	99
10.	Kenaikan Gaji Berkala bagi ASN	24	93.75	93.75	93.75	93.75	92.71	93.75	92.71	93.75	93.75	92.58
11.	Pengiriman Peserta Diklat	32	100	100	99.22	100	99.22	96.44	100	100	99.22	98.57

	Struktural TK II, III dan IV											
12.	Penetapan JKK/JKK Tawas	1	100	100	100	100	100	100	100	100	100	99
13.	Pelayaran Kim THT Taspen dan Karip	2	100	100	100	100	100	100	100	100	100	99
14.	Usul Pensiun ASN BUP/APS	29	100	82.75	98.28	100	99.14	98.28	99.14	100	100	98.53
15.	Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/Kota Antar Provinsi	8	100	100	100	96.88	96.88	100	96.88	100	96.88	97.63
16.	Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai (PPKP)	9	91.67	97.22	94.44	97.22	94.44	97.22	97.22	100	94.44	95.03

17.	Pengisian Data Mandiri My ASN	4	93.75	93.75	93.75	100	93.75	87.5	87.5	100	93.75	92.81
18.	Layanan Pengadaan ASN	11	93.73	93.73	100	100	93.73	93.73	93.73	100	100	97.75
19.	Pembekalan MOOC	3	100	100	100	100	91.67	100	100	100	91.67	97.17
20.	Orientasi PPPK	20	100	98.75	100	100	97.5	100	100	100	100	98.59
21.	Layanan Pembaharuan data Gaji ASN	33	99.24	99.24	99.24	100	98.48	99.24	99.24	100	98.48	98.25
22.	Perbaikan Data Kepegawaian	14	100	100	100	100	100	100	100	100	100	99
Rerata IKM Per Unsur			97.26	96.86	97.93	98.46	96.8	97.42	97.93	99.16	97.35	96.61
IKM Unit Layanan			96.61									
Mutu Unit Layanan			A									

Gambar 1: Grafik Nilai SKM Per Unsur



2.3 Analisis Masalah dan Rencana Tindak Lanjut

Dari hasil analisis data SKM, kami mengidentifikasi bahwa aspek produk spesifikasi jenis pelayanan serta sistem, mekanisme dan prosedur merupakan dua isu yang paling sering disorot oleh masyarakat. Secara kuantitatif, kedua dimensi ini memiliki nilai yang masih dapat ditingkatkan. Produk spesifikasi jenis pelayanan mendapatkan nilai terendah yaitu 96.8. Selanjutnya sistem, mekanisme dan prosedur yang mendapatkan nilai 96.88 adalah nilai terendah kedua.

Sementara itu, secara kualitatif berdasarkan hasil pengumpulan kritik dan saran, tidak terdapat masukan atau keluhan dari responden terhadap penyelenggaraan layanan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum masyarakat telah merasa puas terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan temuan tersebut, unit kerja kami menyusun rencana tindak lanjut yang tidak hanya berfokus pada peningkatan nilai SKM secara kuantitatif, tetapi juga diarahkan untuk mempertahankan serta meningkatkan aspek-aspek pelayanan yang secara langsung dirasakan oleh masyarakat. Fokus utama perbaikan diarahkan pada penyempurnaan informasi dan kejelasan produk layanan, serta optimalisasi penerapan sistem, mekanisme, dan prosedur layanan agar semakin efektif.

transparan, dan mudah diakses oleh masyarakat. Berdasarkan hasil analisis tersebut, berikut rencana tindak lanjut yang telah Kami susun untuk perbaikan layanan kedepan

No.	Unsur	Rencana Tindak Lanjut	Waktu	Penanggung Jawab
1	Produk spesifikasi jenis pelayanan	Melakukan <i>review</i> dan penyempurnaan informasi terkait produk dan jenis pelayanan, termasuk kejelasan persyaratan, waktu penyelesaian, serta keluaran layanan yang diterima masyarakat.	Juli 2025	Bidang Administrasi Kepegawaian
		Menyusun ulang panduan layanan (<i>service guide</i>) dalam format digital dan cetak agar masyarakat lebih mudah memahami informasi pelayanan yang tersedia.	Agustus 2025	Bidang IPKPK
2	Sistem, mekanisme dan prosedur	Menyusun <i>Standard Operating Procedure (SOP)</i> yang diperbarui dan melakukan sosialisasi internal untuk memastikan keseragaman	September 2025	Sekretariat

		pelaksanaan prosedur di seluruh lini layanan		
		Melakukan <i>benchmarking</i> terhadap penerapan sistem layanan digital di instansi lain sebagai acuan dalam penyempurnaan mekanisme dan prosedur internal.	Juli 2025	Bidang IPKPK

2.4 Tren Nilai SKM

Tren tingkat kepuasan penerima layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dapat dilihat melalui grafik berikut :



Berdasarkan tabel di atas, tren nilai SKM selama kurun waktu 4 tahun terakhir menunjukkan pola yang fluktuatif. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengoptimalkan kinerja pelayanan publik melalui berbagai upaya perbaikan.

BAB III

HASIL TINDAK LANJUT SKM PERIODE SEBELUMNYA

Hasil survei kepuasan masyarakat oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen periode triwulan II Tahun 2025 menunjukkan angka yang sangat beragam pada berbagai unsur pelayanan seperti dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil SKM Periode Triwulan II Tahun 2025

No	Unsur	IKM
1	Persyaratan	90.04
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	89.74
3	Waktu Penyelesaian	88.34
4	Biaya/Tarif	95.4
5	Produk, Spesifikasi, dan Jenis Pelayanan	90.32
6	Kompetensi Pelaksana	89.59
7	Perilaku Pelaksana	90.98
8	Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan	95.39
9	Sarana dan Prasarana	88.39

Berkaca pada data di atas, dapat terlihat beberapa unsur yang memerlukan intervensi lanjutan karena rendahnya angka IKM pada unsur tersebut. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menyusun dan menindaklanjuti rencana tindak lanjut perbaikan pada 2 unsur terendah hasil SKM periode triwulan II Tahun 2025. Berkaitan dengan hal tersebut, maka implementasi yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

No	Rencana Tindak Lanjut	Apakah RTL Telah Ditindaklanjuti (Sudah/Belum)	Deskripsi Tindak Lanjut (Mohon Dijabarkan ditambahkan tantangan/hambatan yang dihadapi)	Dokumentasi Kegiatan
1	1.1. Melakukan pemetaan jenis layanan dengan tingkat kerumitan dan waktu penyelesaian yang berbeda untuk menyesuaikan target kinerja layanan.	Sudah	Pemetaan jenis layanan tertuang dalam Standar Operasional Pelayanan (SOP) BKPSDM, tujuannya agar target waktu pelayanan lebih proporsional sesuai kompleksitas setiap layanan. Tantangan yang dihadapi meliputi keterbatasan data awal mengenai kategori layanan serta perlunya koordinasi lintas bidang untuk validasi hasil pemetaan.	https://kepegawalan.kebumenkab.go.id/
	1.2. Melaksanakan rapat koordinasi terkait penyelesaian pelayanan.	Sudah	Pelaksanaan rapat koordinasi terkait penyelesaian pelayanan dilakukan oleh semua bidang di BKPSDM. Hambatan yang dihadapi yaitu ketika rapat diikuti oleh pihak luar (pejabat pimpinan lebih tinggi) harus menyesuaikan jadwal.	https://kepegawalan.kebumenkab.go.id/

2	2.1. Melakukan pengecekan dan pemeliharaan rutin terhadap sarana penunjang pelayanan.	Sudah	Sekretariat telah melaksanakan kegiatan pemeliharaan rutin pada April 2025 untuk memastikan sarana layanan dalam kondisi baik. Tindak lanjut mencakup pengecekan fasilitas komputer, jaringan, dan ruang pelayanan. Tantangan utama yaitu keterbatasan waktu pelaksanaan akibat padatnya jadwal pelayanan serta ketersediaan dana pemeliharaan.	https://kepegawaian.kab.umenkab.go.id/
	2.2. Menambah dan memperbarui media informasi pelayanan agar lebih mudah diakses masyarakat.	Sudah	Bidang IPKPK telah memperbarui media informasi layanan pada Mei 2025 dengan menambahkan papan informasi digital dan memperbarui konten pada situs web resmi. Upaya ini bertujuan meningkatkan keterbukaan informasi publik. Tantangan yang muncul adalah penyesuaian tampilan konten agar ramah pengguna serta keterbatasan jaringan internet di beberapa titik layanan.	https://kepegawaian.kab.umenkab.go.id/

BAB IV KESIMPULAN

Dalam melaksanakan tugas Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) selama satu periode mulai Juli hingga September 2025, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Sebanyak 318 orang mengisi SKM pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen di tahun 2025. Layanan Pembaharuan data Gaji ASN menjadi layanan dengan pengguna terbanyak terlihat dari jumlah sampel yang mengisi survei yaitu 33 orang.
- Pelaksanaan pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen, secara umum mencerminkan tingkat kualitas yang Sangat Baik dengan nilai SKM 96.61. Meskipun demikian, nilai SKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen menunjukkan konsistensi peningkatan kinerja penyelenggaraan pelayanan publik dari tahun 2021 hingga 2025.
- Unsur pelayanan yang menjadi prioritas perbaikan yaitu produk spesifikasi jenis pelayanan serta sistem, mekanisme dan prosedur.
- Berdasarkan pelaksanaan tindak lanjut periode sebelumnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menindaklanjuti rencana tindak lanjut sebanyak 100%.

Kebumen, 20 November 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kebumen



Moh. Amirudin, S.IP., M.M

Pembina Utama Muda/ IVc

NIP. 196804241998031011

Survei Kepuasan Masyarakat Kabupaten Kebumen

Penyusunan Laporan & Pengukuran Indeks
Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan
Pemerintah



LAPORAN PELAKSANAAN SURVEI KEPUASAN MASYARAKAT (SKM) TRIWULAN IV TAHUN 2025



**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEBUMEN
TAHUN 2025**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tujuan dan Manfaat	1
1.3 Metode Pengumpulan Data	2
1.4 Waktu Pelaksanaan SKM	3
1.5 Penentuan Jumlah Responden	3
BAB II ANALISIS DATA SKM	4
2.1 Analisis Responden	4
2.2 Indeks Kepuasan Masyarakat Per Jenis Layanan	5
2.3 Analisis Masalah dan Rencana Tindak Lanjut	9
2.4 Tren Nilai SKM	11
BAB III HASIL TINDAK LANJUT SKM PERIODE SEBELUMNYA	12
BAB IV KESIMPULAN	15

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, mengamanatkan penyelenggara wajib mengikutsertakan masyarakat dalam penyelenggaraan Pelayanan Publik sebagai upaya membangun sistem penyelenggaraan Pelayanan Publik yang adil, transparan, dan akuntabel. Pelibatan masyarakat tersebut diharapkan dapat mendorong kebijakan penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih tepat sasaran. Untuk menjalankan amanat kedua kebijakan tersebut, maka disusun Peraturan Menteri PANRB No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Pedoman ini memberikan gambaran bagi penyelenggara pelayanan untuk melibatkan masyarakat dalam penilaian kinerja pelayanan publik guna meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen menyelenggarakan survei kepuasan masyarakat untuk mengukur kualitas pelayanan. Hasil survei ini akan digunakan sebagai acuan perbaikan pelayanan publik yang dituangkan dalam rencana tindak lanjut sehingga dapat tercapai pelayanan prima yang sesuai dengan harapan dan tuntutan masyarakat sebagai pengguna layanan. Dalam laporan ini juga disampaikan realisasi tindak lanjut dari pelaksanaan survei pada periode sebelumnya, sebagai bentuk komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan.

1.2 Tujuan dan Manfaat

Pelaksanaan SKM bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan dan menilai kinerja penyelenggaraan pelayanan. Adapun manfaat yang diperoleh melalui SKM, antara lain:

1. Mengidentifikasi kelemahan dalam penyelenggaraan pelayanan;
2. Mengetahui kinerja pelayanan yang telah dilaksanakan oleh unit pelayanan publik secara periodik;

3. Mengetahui indeks kepuasan masyarakat pada lingkup organisasi penyelenggara pelayanan maupun instansi pemerintah;
4. Meningkatkan persaingan positif antar organisasi penyelenggara pelayanan;
5. Menjadi dasar penetapan kebijakan maupun perbaikan kualitas pelayanan; dan
6. Memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai kinerja organisasi penyelenggara pelayanan.

1.3 Metode Pengumpulan Data

Survei Kepuasan Masyarakat dilaksanakan secara mandiri oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen. Untuk mendukung pelaksanaan kegiatan tersebut, telah dibentuk tim pelaksana Survei Kepuasan Masyarakat yang bertanggung jawab dalam seluruh tahapan survei.

Pelaksanaan SKM menggunakan kuesioner digital yang disebarakan kepada pengguna layanan. Kuesioner terdiri atas 9 unsur pengukuran kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Kesembilan unsur dalam kuesioner SKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen yaitu :

1. **Persyaratan:** Persyaratan adalah ketentuan teknis maupun administratif yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis layanan dan dipublikasikan melalui berbagai media yang mudah diakses oleh masyarakat.
2. **Sistem, mekanisme dan prosedur:** Prosedur adalah tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan, serta pemantauan terhadap potensi kecurangan dalam pelaksanaannya.
3. **Waktu penyelesaian:** Waktu pelayanan adalah jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan.
4. **Biaya/ tarif:** Biaya/ tarif adalah ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus dan/atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat. Unsur ini juga mencakup pengawasan terhadap praktik percaloan serta potensi pungutan liar dalam pelaksanaan pelayanan.
5. **Produk spesifikasi jenis pelayanan:** Produk spesifikasi jenis pelayanan adalah hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah

ditetapkan. Produk pelayanan ini merupakan hasil dari setiap spesifikasi jenis pelayanan.

6. **Kompetensi pelaksana:** Kompetensi pelaksana adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan dan pengalaman.
7. **Perilaku pelaksana:** Perilaku Pelaksana adalah sikap petugas dalam memberikan pelayanan.
8. **Penanganan pengaduan, saran dan masukan:** Penanganan pengaduan, saran dan masukan, adalah tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.
9. **Sarana dan prasarana:** Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan pada penyelenggaraan pelayanan, baik secara luring, daring maupun hybrid.

1.4 Waktu Pelaksanaan SKM

Survei dilakukan secara periodik dengan jangka waktu (periode) tertentu yaitu 1 (satu) Triwulan. Penyusunan indeks kepuasan masyarakat memerlukan waktu selama 3 (Tiga) bulan.

1.5 Penentuan Jumlah Responden

Penentuan jumlah responden dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No.14 Tahun 2017. Populasi penerima layanan sebanyak 11.862 orang dan sampel sebanyak 453 responden.

BAB II ANALISIS DATA SKM

2.1 Analisis Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data, jumlah responden penerima layanan yang diperoleh yaitu 318 orang responden, dengan rincian sebagai berikut :

No	KARAKTERISTIK	INDIKATOR	JUMLAH	PERSENTASE
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	230	51%
		Perempuan	223	49%
2	Pendidikan	Tidak Sekolah	0	0
		SD/Sederajat	8	1.8%
		SMP/Sederajat	5	1%
		SMA/Sederajat	57	12.6%
		D1/D2/D3	81	18%
		D4/S1	289	63.8%
		S2	12	2.6%
		S3	1	0.2%
3	Usia	<=20	1	0.2%
		20-29	39	9%
		30-39	211	47%
		40-49	127	28%
		>=50	55	12%

2.2 Indeks Kepuasan Masyarakat Per Jenis Layanan

No	Jenis Layanan	Jumlah Responden	Persyaratan	Prosedur	Waktu	Biaya	Produk	Kompetensi	Perilaku	Aduan	Sarpras	IKM Per Jenis Layanan
1.	Pembuatan Kartu Identitas Pegawai (Kartu Suami/ Kartu Istri, Kartu Taspen) bagi ASN	12	91.67	85.42	87.5	97.92	89.58	91.67	89.58	100	91.67	90.75
2.	Pengiriman Calon Peserta LATSAR CPNS	11	88.64	90.91	90.91	100	88.64	90.91	93.18	100	90.91	91.75
3.	Penyelenggaraan Diklat Teknis bagi ASN	24	94.79	92.71	91.67	100	92.71	93.75	92.75	100	92.71	93.73
4.	Ijin Belajar / Ijin Penggunaan Gelar bagi ASN	13	96.15	96.15	94.23	100	96.15	96.15	96.15	100	96.15	95.83
5.	Ijin Keterangan Perceraian bagi ASN	2	100	100	75	100	100	100	100	100	100	96.25

6.	Pembuatan Surat Ijin Cuti bagi ASN, Surat Keterangan e-presence/ buka aplikasi e-presence	21	91.67	91.67	91.67	100	91.67	91.67	91.67	98.81	90.48	92.32
7.	Mutasi Pegawai Negeri Antar Instansi Dalam Kabupaten	5	90	90	85	100	85	90	90	90	90	89.1
8.	Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/ Kota Dalam 1 (satu) Provinsi	16	95.31	95.31	93.75	98.44	96.88	95.31	95.31	96.88	96.88	95.05
9.	Permohonan Kenaikan Pangkat bagi ASN	4	93.75	93.75	75	100	93.75	93.75	93.75	93.75	93.75	91.44
10.	Kenaikan Gaji Berkala bagi ASN	8	93.75	90.63	87.5	100	93.75	93.75	96.88	100	96.88	93.84
11.	Pengiriman Peserta Diklat	4	100	100	100	100	100	93.75	100	100	93.75	97.63

	Struktural TK II, III dan IV											
12.	Penetapan JKK/JKK Tawas	3	100	100	100	100	100	100	100	100	100	99
13.	Pelayanan Kim THT Taspen dan Karip	3	83.33	83.33	83.33	100	83.33	83.33	91.67	83.33	75	84.33
14.	Usul Pensiun ASN BUP/APS	4	93.75	93.75	93.75	100	93.75	93.75	93.75	100	93.75	94.19
15.	Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Kabupaten/Kota Antar Provinsi	11	100	97.73	97.73	100	95.45	97.73	97.73	90.91	97.73	96.25
16.	Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai (PPKP)	13	90.38	84.62	82.69	98.08	86.54	88.46	86.54	98.08	84.62	88

17.	Pengisian Data Mandiri My ASN	30	99.17	99.17	99.17	99.17	99.17	99.17	99.17	100	99.17	98.27
18.	Layanan Pengadaan ASN	208	87.74	85.94	83.28	94.83	86.06	87.62	87.98	96.27	87.38	87.68
19.	Pembekalan MOOC	15	95	95	95	100	96.67	98.33	91.67	96.67	98.33	95.33
20.	Orientasi PPPK	40	90	88.13	85	97.5	86.25	88.13	86.88	96.25	86.25	88.48
21.	Layanan Pembaharuan data Gaji ASN	18	93.75	93.75	93.75	98.44	90.63	93.75	92.19	98.44	89.06	92.81
22.	Perbaikan Data Kepegawalan	20	96.25	96.25	95	97.5	96.25	96.25	95	100	97.5	95.7
Rerata IKM Per Unsur			93.87	92.92	90.04	99.18	92.83	93.51	93.77	97.24	92.82	93.08
IKM Unit Layanan			93.08									
Mutu Unit Layanan			A									

Gambar 1. Grafik Nilai SKM Per Unsur



2.3 Analisis Masalah dan Rencana Tindak Lanjut

Dari hasil analisis data SKM, kami mengidentifikasi bahwa aspek waktu penyelesaian serta sarana dan prasarana merupakan dua isu yang paling sering disorot oleh masyarakat. Secara kuantitatif, kedua dimensi ini memiliki nilai yang masih dapat ditingkatkan. Waktu penyelesaian mendapatkan nilai terendah yaitu 89.63. Selanjutnya sarana dan prasarana yang mendapatkan nilai 92.61 adalah nilai terendah kedua.

Sementara itu, secara kualitatif berdasarkan hasil pengumpulan kritik dan saran, terdapat berbagai masukan dari responden yang umumnya menyoroti kecepatan proses layanan, kejelasan dan konsistensi informasi, kemudahan penggunaan layanan berbasis aplikasi, serta komunikasi petugas yang dinilai perlu lebih responsif dan mudah dipahami. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada aspek-aspek layanan yang perlu diperbaiki agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan pengalaman masyarakat.

Berdasarkan temuan tersebut, unit kerja kami menyusun rencana tindak lanjut yang tidak hanya berfokus pada peningkatan nilai SKM secara kuantitatif, tetapi juga diarahkan untuk memperbaiki aspek-aspek pelayanan yang paling dirasakan oleh

masyarakat. Fokus utama perbaikan meliputi peningkatan ketepatan waktu penyelesaian layanan, penyediaan informasi yang lebih jelas dan mudah diakses, penyempurnaan layanan digital agar lebih ramah pengguna, serta penguatan komunikasi antara petugas dan penerima layanan. Berdasarkan hasil analisis tersebut, berikut rencana tindak lanjut yang telah Kami susun untuk perbaikan layanan kedepan

No.	Unsur	Rencana Tindak Lanjut	Waktu	Penanggung Jawab
1	Waktu Penyelesaian	Melakukan review alur proses layanan untuk mengurangi tahapan yang memperlambat penyelesaian layanan	Oktober	Seluruh bidang BKPSDM
		Meningkatkan koordinasi dan kecepatan respon petugas melalui kanal komunikasi pelayanan	November	Seluruh bidang BKPSDM
2	Sarana dan Prasarana	Memperbarui serta menyempurnakan informasi layanan pada website dan media digital agar lebih jelas dan mudah diakses	Oktober	Seluruh bidang BKPSDM
		Menyederhanakan dan memperbaiki penggunaan aplikasi layanan agar lebih ramah pengguna	Desember	Bidang IPKPK

2.4 Tren Nilai SKM

Tren tingkat kepuasan penerima layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dapat dilihat melalui grafik berikut :



Berdasarkan tabel di atas, tren nilai SKM selama kurun waktu 4 tahun terakhir menunjukkan pola yang fluktuatif. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengoptimalkan kinerja pelayanan publik melalui berbagai upaya perbaikan.

BAB III

HASIL TINDAK LANJUT SKM PERIODE SEBELUMNYA

Hasil survei kepuasan masyarakat oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen periode triwulan III Tahun 2025 menunjukkan angka yang sangat beragam pada berbagai unsur pelayanan seperti dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil SKM Periode Triwulan III Tahun 2025

No	Unsur	IKM
1	Persyaratan	97.28
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	96.88
3	Waktu Penyelesaian	97.93
4	Biaya/Tarif	98.45
5	Produk, Spesifikasi, dan Jenis Pelayanan	96.8
6	Kompetensi Pelaksana	97.42
7	Perilaku Pelaksana	97.03
8	Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan	97.35
9	Sarana dan Prasarana	99.16

Berkaca pada data di atas, dapat terlihat beberapa unsur yang memerlukan intervensi lanjutan karena rendahnya angka IKM pada unsur tersebut. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menyusun dan menindaklanjuti rencana tindak lanjut perbaikan pada 2 unsur terendah hasil SKM periode triwulan III Tahun 2025. Berkaitan dengan hal tersebut, maka implementasi yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

No	Rencana Tindak Lanjut	Apakah RTL Telah Ditindaklanjuti (Sudah/Belum)	Deskripsi Tindak Lanjut (Mohon Dijabarkan ditambahkan tantangan/hambatan yang dihadapi)	Dokumentasi Kegiatan
1	1.1. Melakukan <i>review</i> dan penyempurnaan informasi terkait produk dan jenis pelayanan, termasuk kejelasan persyaratan, waktu penyelesaian, serta keluaran layanan yang diterima masyarakat.	Sudah	Peninjauan ulang terhadap seluruh informasi layanan, baik yang tersedia di website maupun media lain. Informasi diperbarui agar lebih jelas dan mudah dipahami masyarakat. Tantangan yang dihadapi yaitu menyamakan persepsi antarbidang terkait detail layanan yang harus disajikan serta keterbatasan data pendukung dari beberapa unit.	https://kepegawaian.kebumenkab.go.id/
	1.2. Menyusun ulang panduan layanan (<i>service guide</i>) dalam format digital dan cetak agar masyarakat lebih mudah memahami informasi pelayanan yang tersedia.	Sudah	Panduan layanan disusun dengan format yang lebih ringkas, sistematis, dan mudah diakses oleh masyarakat. Panduan digital juga diselaraskan dengan informasi pada website. Hambatan yang dihadapi ialah saat penyelarasan isi dan regulasi terbaru serta koordinasi lintas bidang yang membutuhkan waktu lebih lama.	https://kepegawaian.kebumenkab.go.id/

2	2.1. Menyusun <i>Standard Operating Procedure (SOP)</i> yang diperbarui dan melakukan sosialisasi internal untuk memastikan keseragaman pelaksanaan prosedur di seluruh lini layanan.	Sudah	SOP diperbarui untuk memastikan prosedur pelayanan lebih efektif dan konsisten. Telah dilakukan sosialisasi internal melalui rapat dan komunikasi rutin internal. Tantangan yang dihadapi yaitu menyamakan persepsi antarbidang terkait isi dari pembaharuan SOP.	https://kepegawaian.kebumenkab.go.id/
	2.2. Melakukan <i>benchmarking</i> terhadap penerapan sistem layanan digital di instansi lain sebagai acuan dalam penyempurnaan mekanisme dan prosedur internal.	Sudah	Benchmarking dilakukan untuk membandingkan praktik terbaik dengan instansi lain dan mengadopsi inovasi digital yang relevan untuk peningkatan layanan. Hasil benchmarking digunakan sebagai dasar pengembangan mekanisme internal. Hambatan yang dihadapi ialah keterbatasan waktu kunjungan dan perbedaan sistem antarinstansi membuat proses adaptasi membutuhkan analisis tambahan.	https://kepegawaian.kebumenkab.go.id/

BAB IV KESIMPULAN

Dalam melaksanakan tugas Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) selama satu periode mulai Oktober hingga Desember 2025, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Sebanyak 453 orang mengisi SKM pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen di tahun 2025. Layanan Pengadaan ASN menjadi layanan dengan pengguna terbanyak terlihat dari jumlah *sampel* yang mengisi survei yaitu 208 orang.
- Pelaksanaan pelayanan publik di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen, secara umum mencerminkan tingkat kualitas yang Sangat Baik dengan nilai SKM 93.01. Meskipun demikian, nilai SKM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen menunjukkan konsistensi peningkatan kinerja penyelenggaraan pelayanan publik dari tahun 2021 hingga 2025.
- Unsur pelayanan yang menjadi prioritas perbaikan yaitu waktu penyelesaian serta sarana dan prasarana.
- Berdasarkan pelaksanaan tindak lanjut periode sebelumnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah menindaklanjuti rencana tindak lanjut sebanyak 100%.

Kebumen, 3 Desember 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kebumen



Moh Amirudin, S.IP., M.M
Pembina Utama Muda/ IVc
NIP. 196804241998031011



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA**

Jl. Merdeka No : 2 Kebumen Telp. (0287) 381144 , 381410 , 384264
Faksimile (0287) 384264 e-mail kepegawaian@kebumenkab.go.id
Website <http://kepegawaian.kebumenkab.go.id> Kode Pos 54311

Kebumen, 23 Januari 2026

Nomor : B / 000.9.6.1/493/2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Undangan

Yth. 1. Inspektur Daerah Kabupaten Kebumen
2. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Terlampir
di
Tempat

Mengharap dengan hormat kehadiran Bapak/Ibu pada:

hari/tanggal : Senin, 26 Januari 2026
waktu : Pukul 13.00 WIB sd. selesai
tempat : Ruang Aula BKPSDM Kab. Kebumen
acara : Rapat Evaluasi LKJIP Tahun 2025
keterangan : Mohon Hadir Tepat Waktu

Demikian untuk menjadikan maklum, atas kehadirannya diucapkan terimakasih.

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kebumen



H. Moh Amrudin, S.IP., M.M.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP-196804241998031011

TUJUAN SURAT

No.	Tujuan
1.	Inspektur Daerah Kabupaten Kebumen
2.	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3.	Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
4.	Para Kepala Bidang pada BKPSDM
5.	Para Kasubbag pada BKPSDM
6.	Para Ketua TIM Kerja pada BKPSDM
7.	Perencana BKPSDM Kabupaten Kebumen

DAFTAR HADIR

Kegiatan : Sosialisasi pengelolaan resiko BKPSDM Tahun 2026 dan evaluasi LKJIP Tahun 2025
 Hari/Tanggal : Senin, 26 Januari 2026
 Waktu : Pukul 13.00 WIB sd. Selesai
 Tempat : Ruang Aula BKPSDM Kabupaten Kebumen

NO.	NAMA	L/P	JABATAN/UNIT KERJA	TANDA TANGAN
1	Moh. Amirudin	L	Kepala BKPSDM	1
2	Dra. Ruzza Nurhayati	P	Sekretaris BKPSDM	2
3	Sulwanto	L	BKPSDM	3
4	Guminarsih	P	Kk. Keuangan / BKPSDM	4
5	Aji Wibawa	L	Auditor / Inspektur Dan	5
6	Henny Agustini	P	BKPSDM	6
7	Len. Dewi L			7
8	Tantri W.D	P		8
9	Lolita Saputri	P	Auditor / ITDA	9
10	MUTHAWIR		BKPSDM	10
11	Rini Murnani	P	BKPSDM	11
12	Diah Astutini	P	BKPSDM	12
13	Harini Judo	L		13
14	Armeningsih	P		14
15	Arti	L		15
16	Shar	P		16
17	Prastomo	L		17
18	Linda P	P	Artiparis / BKPSDM	18
19	Fipi Bela R	P	Berencana Ahli Perumai	19
20	Solihatun Andri	P	Fasilitator Pemerintahan	20
21	Mely Fitriyani	P	Banata Laksama Barang	21
22	Ksoro	P	Pengadministrasian Perkantoran	22
23	Suparsono	L	Pengadministrasian Perkantoran	23
24	Agay Yuli	L	Pengelola	24
25	Maknurdhe L	P	Bendahara	25

Kebumen, 26 Januari 2026

Kepala Badan Kepegawalan dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kebumen



H. MOH. AMIRUDIN, S.IP., MM
NIP. 19680424 199803 1 011

**DOKUMENTASI RAPAT EVALUASI LKJIP TAHUN 2025 BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



Dialog Kinerja : Rapat Evaluasi LKJIP Tahun 2025

**RENCANA AKSI ATAS PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2025
BKPSDM KABUPATEN KEBUMEN**

NO	BASIS/STRUKTUR	INDIKATOR KINERJA	PROGRAM/KEGIATAN	SISI KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)	OUTPUT	TARGET	URAIAN KEGIATAN (AKTIVITAS)	Sifat	TARGET TRIMULAN				PENANGGUNG JAWAB	KET.
										TW I	TW II	TW III	TW IV		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentase Penempatan PNS dalam jabatan					80%		5				80%	KA BKPSDM	
			Peningkatan Urutan Penempatan Urutan Penempatan Daerah Kabupaten/Kota		Rp48.075.000.000,00	Penugasan dari Bupati	100%	1 Realisasi Anggaran	Rupiah	Rp 12.418.870.000	Rp 12.418.870.000	Rp 12.418.870.000	Rp 12.418.870.000		
			Program Pengembangan Daerah (Pengawasan dan Binaan)		Rp1.180.200.000,00	Program Pengembangan Daerah (Pengawasan dan Binaan)	100%	1 Realisasi Anggaran	Rupiah	Rp 297.567.400	Rp 297.567.400	Rp 297.567.400	Rp 297.567.400		
			Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		Rp2.443.656.000,00	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pengawasan dan Binaan)	100%	1 Realisasi Anggaran	Rupiah	Rp 608.464.075	Rp 608.464.075	Rp 608.464.075	Rp 608.464.075		
			Indeks Kepuasan Masyarakat			Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik (Pengawasan dan Pelaksanaan dari Substansi Daerah)	85,8	1 Menyusun SKH	Dokumen	1	1	1	1		
			Persentase Penempatan ASN dalam jabatan			Monev/evaluasi Penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	80	1 Mendampingi penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi (Bina AdmWib) dan jabatan fungsional	Dokumen				80%		
								2 Mendampingi penempatan PNS dalam jabatan fungsional dan Penempatan	Dokumen				80%		
			Persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural			Ketercapaian Ketercapaian ASN mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	75,08	1 Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural	Dokumen				75,00%		
			Tingkat kredit pimpinan yang terakumulasi			Terdapatnya laporan kredit pimpinan dengan bentuk rangkuman	4	1 Menyusun/koordinasi laporan kredit ASN	Dokumen	1	1	1	1		

Kebumen, 28 Agustus 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

H. M. H. H. S. P. M. M.
NIP. 196504241998031011

Realisasi Penggunaan Anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025

Sasaran	Indikator	Kinerja			Program/Kegiatan	Keuangan			
		Target	Realisasi	Capaian		Anggaran	Realisasi	%	Sisa Anggaran
					Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota	49.674.683.959	46.574.925.929	93,76	3.099.758.030
					Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	37.460.000	36.695.918	97,96	764.082
					Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	24.143.019.000	21.799.671.930	99,30	2.343.347.070
					Administrasi Umum Perangkat Daerah	86.280.800	85.690.551	99,32	590.249
					Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	41.000.000	29.888.900	72,90	11.111.100
					Penyediaan Jasa Penunjang urusan Pemerintah Daerah	25.197.664.159	24.458.826.676	97,06	738.837.483
					Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	169.260.000	164.151.954	96,98	5.108.046
Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi	Persentasi Penempatan PNS dalam jabatan	93	99,98	107,5	Program Kepegawaian Daerah	1.190.269.600	949.449.004	79,77	240.820.596

Sasaran	Indikator	Kinerja			Program/Kegiatan	Keuangan			
		Target	Realisasi	Capaian		Anggaran	Realisasi	%	Sisa Anggaran
					Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	627.340.100	431.434.295	68,77	195.905.805
					Mutasi dan Promosi ASN	441.095.800	413.961.591	93,85	27.134.209
					Pengembangan Kompetensi ASN	43.153.400	34.898.000	80,87	8.255.400
					Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	78.680.300	69.155.118	87,90	9.525.182
Meningkatnya Kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang Telah Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	75,09%	56,86%	75,72%	Program Pengembangan SDM	2.553.856.300	2.498.335.644	97,83	55.520.656
					Pengembangan Kompetensi Teknis	82.689.000	77.121.126	93,27	5.567.874
					Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2.471.167.300	2.421.214.518	97,98	49.952.782
					Jumlah	53.418.809.859	50.023.716.677	93,64	3.396.099.282

Sumber : BKPSDM, 2025