

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2025-2029

Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Kebumen

PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
JL. MERDEKA NO. 2 TELP. (0287) 381144
KEBUMEN

Jalan Merdeka No.2 Kebumen, Kode Pos 54311
Telepon: (0287) 381144 Fax: (0287) 384264
Laman : www.kepegawaian.kebumenkab.go.id
E-mail : kepegawaian@kebumenkab.go.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas Rahmat dan karunia-Nya, sehingga dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

Penyusunan dokumen ini dimaksudkan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi BKPSDM Kabupaten Kebumen selama lima tahun kedepan. Renstra ini memuat visi, misi, tujuan, sasaran strategis, serta arah kebijakan dan program kegiatan yang selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kebumen dan arah kebijakan nasional dalam bidang kepegawaian, khususnya yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Dokumen ini diharapkan dapat menjadi acuan strategis dalam upaya meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya aparatur, mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi, serta mewujudkan profesionalitas ASN yang kompeten, berakhlak, dan berkinerja.

Kami menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dalam proses penyusunan Renstra BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029. Kami menyadari bahwa dokumen ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu segala saran dan masukan sangat kami harapkan untuk perbaikan ke depan. Semoga dokumen ini dapat memberikan manfaat dan menjadi acuan yang berguna dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen.

Kebumen, 19 September 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kabupaten Kebumen



H. Moh. Amirudin, S.IP.,MM
Pembina Utama muda, IV/c
NIP. 196804241998031011

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	2
DAFTAR TABEL	3
DAFTAR GAMBAR	4
BAB I PENDAHULUAN	5
1.1 Latar Belakang	5
1.2 Landasan Hukum	6
1.3 Maksud dan Tujuan	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	11
2.1 Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen	11
2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen	11
2.1.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen	14
2.1.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen	24
2.1.4 Kinerja Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen	29
2.1.5 Kelompok Sasaran Layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen	46
2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen	48
2.2.1 Permasalahan Layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen	48
2.2.2 Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen	56
BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN	59
3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen	59
3.2 Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen	64
3.3 Arah kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen	71
BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN	76
4.1 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan	76
BAB V PENUTUP	102
LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Data Pegawai BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2020-2025 14

Tabel 2.2 Pegawai BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2025 15

Tabel 2.3 Komposisi SDM BKPSDM Berdasarkan Jabatan Tahun 202516

Tabel 2.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Perangkat Daerah Tahun 2025 (tahun terakhir) 17

Tabel 2.5 Pegawai Berdasarkan Golongan di BKPSDM 18

Tabel 2.6 Aset Tanah BKPSDM Kabupaten Kebumen20

Tabel 2.7 Gedung dan Bangunan BKPSDM Kabupaten Kebumen21

Tabel 2.8 Sarana dan Prasarana BKPSDM Kabupaten Kebumen 22

Tabel 2.9 Skala Nilai Peringkat Kinerja24

Tabel 2.10 Kinerja Pelayanan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021-202526

Tabel 2.11 Kinerja Pelayanan Berdasarkan Program BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2025 28

Tabel 2.12 Capaian Realisasi Anggaran Kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen ... 30

Tabel 2.13 Realisasi Kinerja Program/Kegiatan/Subkegiatan BKPSDM Kabupaten Kebumen 32

Tabel 2.14 Realisasi Kinerja Program/Kegiatan/Subkegiatan BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2024 36

Tabel 2.15 Layanan BKPSDM Kabupaten Kebumen47

Tabel 2.16 Identifikasi Permasalahan BKPSDM Kabupaten Kebumen49

Tabel 2.17 Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah 57

Tabel 3.1 Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 63

Tabel 3.2 Strategi SWOT (SO-WO-ST-WT) 64

Tabel 3.3 Penentuan Alternatif Strategi 65

Tabel 3.4 Penahapan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen70

Tabel 4.1 Daftar Program, Kegiatan, dan Subkegiatan BKPSDM Kabupaten Kebumen 77

Tabel 4.2 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan RENSTRA Perangkat Daerah 80

Tabel 4.3 Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan BKPSDM Kabupaten Kebumen 89

Tabel 4.4 Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah 96

Tabel 4.5 Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Kebumen 99

Tabel 4.6 Indikator Kinerja Kunci100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Kebumen 13

Gambar 3.1 Konsep Renstra Perangkat Daerah61

Gambar 3.2 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra
Perangkat Daerah61

Gambar 4.1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra
Perangkat Daerah79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perencanaan merupakan proses awal yang dilakukan agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Begitu pula pembangunan daerah, setiap pemerintah daerah diwajibkan membuat dokumen perencanaan baik jangka panjang, jangka menengah maupun tahunan. Perencanaan dilakukan agar pemerintah daerah dapat mengetahui kinerja pembangunan dan layanan masyarakat masa lalu sehingga dapat diantisipasi dimasa depan. Sesuai amanat Permendagri 86 Tahun 2017 mengenai penyusunan Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menyatakan bahwa setiap Perangkat Daerah harus menyusun Rencana Strategis.

Rencana Strategis yaitu dokumen perencanaan jangka menengah (biasanya 5 tahun) suatu organisasi yang berisi strategi atau arahan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah dalam rangka pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang saat ini dijadikan sebagai salah satu instrumen pertanggungjawaban. Perencanaan ini merupakan pengintegrasian antara keahlian sumberdaya manusia dengan berbagai sumberdaya lainnya yang dimiliki organisasi sehingga diharapkan mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global serta tetap berada dalam tatanan sistem manajemen nasional.

Berlakunya Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang ditindaklanjuti dengan 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, mewajibkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen untuk menyusun dokumen Rencana Strategis yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hal tersebut, Renstra Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen diharapkan mampu mengintegrasikan keahlian sumber daya manusia di bidang kepegawaian guna menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, dengan tetap berada dalam tatanan sistem administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Demi terwujudnya efisiensi dan efektivitas program pendayagunaan aparatur, serta agar mampu eksis dan unggul dalam lingkungan yang berubah sangat cepat dewasa ini, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen sebagai suatu organisasi terus menerus melakukan perubahan kearah perbaikan. Perubahan tersebut disusun dalam suatu tahapan yang konsisten dan berkelanjutan, guna meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil.

1.2 Landasan Hukum

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 dilakukan berdasarkan pada beberapa peraturan perundangan antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141 dan Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 6897) ;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Evaluasi Rancangan Perda tentang RPJPD & RPJMD, serta Perubahan RPJPD/RPJMD/RKPD. (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD) (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
12. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2025 mengatur Pedoman Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah

- Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis Perangkat Daerah (Renstra PD) untuk periode 2025-2029;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 127) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 2 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2024 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 211);
 14. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2020 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 170);
 15. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 4 Tahun 2021 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 182);
 16. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 183);
 17. Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 11 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2045 (Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2024 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 219);
 18. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029.

1.3 Maksud dan Tujuan

Adapun maksud penyusunan dan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen adalah sebagai dasar bagi seluruh *stakeholder* Bidang Kepegawaian,

Pendidikan, dan Pelatihan dalam melaksanakan program dan kegiatan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun mulai dari tahun 2025-2029. Sedangkan tujuan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen adalah:

1. Menetapkan arah kebijakan dan strategi pengelolaan ASN daerah sebagai pedoman bagi BKPSDM dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di bidang kepegawaian serta pengembangan kompetensi aparatur.
2. Menyelaraskan perencanaan BKPSDM dengan dokumen RPJMD Kabupaten Kebumen 2025-2029 dan RPJMN 2025–2029, sesuai arahan Inmendagri Nomor 2 Tahun 2025.
3. Menjadi acuan dalam penyusunan dan penetapan Rencana Kinerja Tahunan (RKT)/Renstra dan Penetapan Kinerja;
4. Mendorong penerapan sistem merit dan transformasi digital ASN sebagai bagian dari pelaksanaan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN dan Perpres Nomor 95 Tahun 2018 tentang SPBE.
5. Menjadi dasar penyusunan rencana kerja dan evaluasi kinerja BKPSDM, sebagai acuan dalam penyusunan Renja tahunan, penganggaran, serta pemantauan capaian sasaran strategis instansi.

1.4 Sistematika Penulisan

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Landasan Hukum
- 1.3 Maksud dan Tujuan
- 1.4 Sistematika Penulisan

BAB II GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

- 2.1 Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah
 - 2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Perangkat Daerah
 - a. Tugas dan Fungsi
 - b. Struktur Organisasi
 - 2.1.2 Sumber Daya Perangkat Daerah
 - a. Sumber Daya Aparatur

- b. Sarana dan Prasarana
- 2.1.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah
 - a. Matriks Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah (Tujuan dan Sasaran)
 - b. Matriks Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah (Program)
- 2.1.4 Kinerja Keuangan Perangkat Daerah
 - a. Matriks Anggaran dan Realisasi Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan
- 2.1.5 Kelompok Sasaran Layanan
- 2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah
 - 2.2.1 Permasalahan Layanan Perangkat Daerah
 - a. Permasalahan Layanan Perangkat Daerah
 - b. Telaah
 - 2.2.2 Isu Strategis Perangkat Daerah

BAB III TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN

- 3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah
- 3.2 Strategi Perangkat Daerah
- 3.3 Arah Kebijakan Perangkat Daerah

BAB IV PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

- 4.1 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan

BAB V PENUTUP

- 5.1 Reviu Aparat Pengawas Internal (AKIP) Terhadap Rankir Renstra Perangkat Daerah 2025-2029
- 5.2 Penyelerasan Renstra Perangkat Daerah Terhadap RPJMD 2025-2029

LAMPIRAN

- 1. Pohon Kinerja
- 2. Cascading
- 3. Renja Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Beserta Pendanaan
- 4. Target IKK
- 5. Rumus Perhitungan Indikator (Tujuan, Sasaran, Program, Kegiatan)
- 6. SK Penyusunan Renstra
- 7. Dokumentasi Pelaksanaan Forum Renstra

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN, PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

2.1 Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

2.1.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

a. Tugas dan Fungsi

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 :

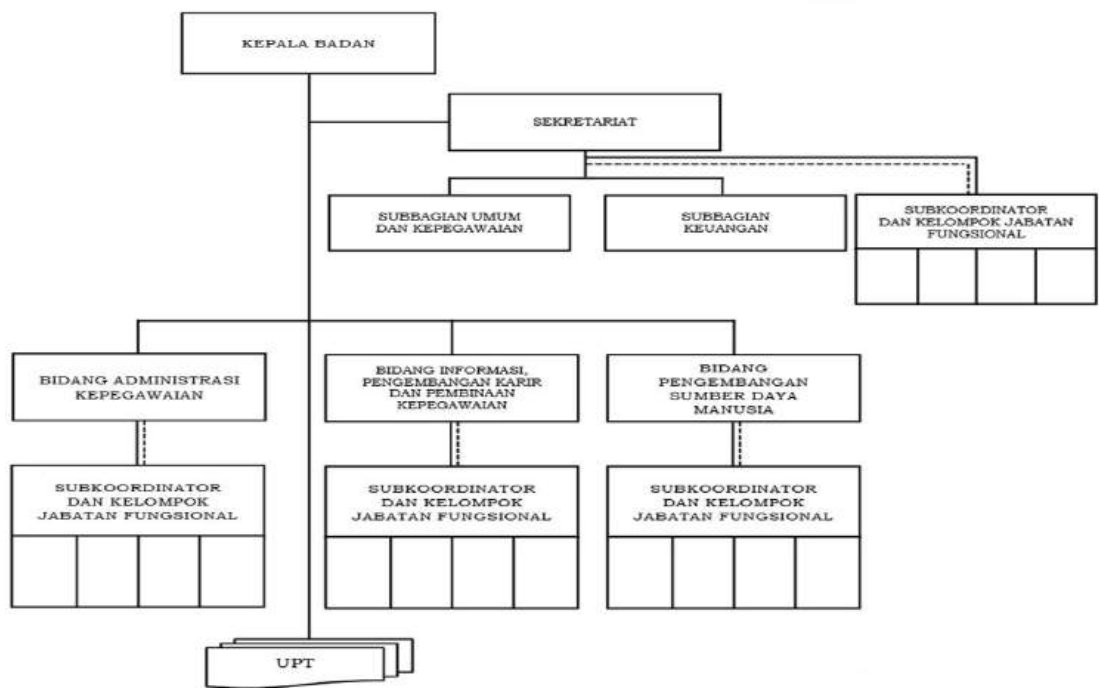
1. Penyusun rencana dan program di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang kepegawaian dan bidang Pendidikan dan pelatihan;
3. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan bidang kepegawaian dan Pendidikan dan pelatihan;
4. Pelaksanaan koordinasi di bidang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

b. Struktur Organisasi

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.

Dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsinya,



Gambar 2.1 Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Kebumen

(Sumber : Peraturan Bupati No 128 Tahun 2021)

Berdasarkan gambar 2.1 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.

2.1.2 Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

a. Sumber Daya Aparatur

Sumber daya aparatur merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh instansi/badan usaha, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja instansi/badan usaha tersebut. Sumberdaya manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen di klasifikasikan ke dalam jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan. Komposisi pegawai dalam kurun waktu lima tahun terakhir dan jumlah pegawai kualifikasi pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Data Pegawai BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2020-2025

Tahun	PNS		PPPK		Jumlah Total
	L	P	L	P	
2020	32	20	0	0	52
2021	31	20	0	0	51
2022	49	20	0	0	49
2023	24	17	0	0	41
2024	21	18	0	1	40
2025	23	23	0	1	47

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan Tabel 2.1, jumlah pegawai BKPSDM Kabupaten Kebumen dalam kurun waktu tahun 2020–2025 menunjukkan dinamika yang cukup signifikan. Pada tahun 2020, jumlah pegawai tercatat sebanyak 52 orang yang seluruhnya berstatus PNS, terdiri atas 32 pegawai laki-laki dan 20 pegawai perempuan. Jumlah ini mengalami sedikit penurunan pada tahun 2021 menjadi 51 pegawai. Pada tahun 2022, terjadi perubahan komposisi data dengan total pegawai tercatat sebanyak 49 orang, yang masih seluruhnya merupakan PNS. Penurunan jumlah pegawai berlanjut pada

tahun 2023 menjadi 41 orang dan kembali menurun pada tahun 2024 menjadi 40 orang. Pada tahun 2024 mulai tercatat adanya pegawai dengan status PPPK, yaitu sebanyak 1 orang perempuan. Selanjutnya, pada tahun 2025 jumlah pegawai kembali meningkat menjadi 47 orang, dengan komposisi PNS laki-laki dan perempuan yang seimbang, masing-masing sebanyak 23 orang, serta tetap terdapat 1 orang PPPK perempuan. Secara umum, data tersebut menunjukkan adanya tren penurunan jumlah pegawai pada periode 2020–2024 yang kemudian diikuti dengan peningkatan kembali pada tahun 2025, sekaligus menandai awal keterlibatan pegawai PPPK dalam struktur kepegawaian BKPSDM Kabupaten Kebumen.

Tabel 2.2 Pegawai BKPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2025

No	Uraian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Kepala	1	0	1
2.	Sekretariat	4	9	13
3.	Bidang Administrsi Kepegawaian	6	5	11
4.	Bidang Informasi, Pengembangan Karir dan Pembinaan Kepegawaian	8	7	15
5.	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	4	3	7
	Jumlah	23	24	47
	Persentase	49%	51%	100%

Sumber : BKPSDM, 2025

Berdasarkan Tabel 2.2, komposisi pegawai BKPSDM Kabupaten Kebumen tahun 2025 berdasarkan jenis kelamin menunjukkan jumlah yang relatif seimbang antara pegawai laki-laki dan perempuan. Dari total 47 pegawai, sebanyak 23 orang atau 49 persen merupakan laki-laki, sedangkan 24 orang atau 51 persen merupakan perempuan. Hal ini mencerminkan adanya keseimbangan gender dalam struktur organisasi BKPSDM Kabupaten Kebumen. Secara keseluruhan, distribusi pegawai berdasarkan jenis kelamin pada masing-masing unit kerja menunjukkan proporsi yang cukup merata, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang inklusif serta potensi kinerja organisasi yang seimbang di BKPSDM Kabupaten Kebumen.

Tabel 2.3 Komposisi SDM BKPSDM Berdasarkan Jabatan Tahun 2025

No	Nama Jabatan	Eselon	Jumlah
1.	Kepala BKPSDM	II.b	1
2.	Sekretaris	III.a	1
3.	Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian	III.b	1
4.	Kepala Bidang Informasi, Pengembangan Karir dan Pembinaan Kepegawaian	III.b	1
5.	Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	III.b	1
6.	Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian	IV.a	1
7.	Kepala Subbagian Keuangan	IV.a	1
8.	Perencana Ahli Pertama	-	1
9.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	-	5
10.	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Pertama	-	1
11.	Analisis Diklat	-	2
12.	Analisis Perencanaan SDM Aparatur	-	2
13.	Analisis Pengembangan SDM Aparatur	-	1
14.	Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama	-	1
15.	Pranata Komputer Ahli Muda	-	1
16.	Pranata Komputer Ahli Pertama	-	4
17.	Pranata Komputer Mahir	-	1
18.	Penelaah Teknis Kebijakan	-	2
19.	Penyusun Rencana Mutasi	-	1
20.	Penyusun Rencana Promosi	-	1
21.	Pengelola Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	-	1
22.	Bendahara	-	1
23.	Pengelola Keuangan	-	1
24.	Fasilitator Pemerintahan	-	1
25.	Pengadministrasian Umum	-	8
26.	Arsiparis Mahir	-	1
27.	Arsiparis Terampil	-	1
28.	Penata Laksana Barang Terampil	-	1
29.	Pengemudi	-	1
30.	Pranata SDM Aparatur Terampil	-	1
	Jumlah		47

Sumber : BKPSDM, 2025

Berdasarkan Tabel 2.3 Komposisi SDM BKPSDM Berdasarkan Jabatan Tahun 2025, jumlah SDM BKPSDM secara keseluruhan adalah 47 orang yang terdiri atas jabatan struktural dan jabatan fungsional/administratif. Pada jabatan struktural, terdapat 1 orang Kepala BKPSDM (Eselon II.b), 1 orang Sekretaris (Eselon III.a), 3 orang Kepala Bidang (Eselon III.b), serta 2 orang Kepala Subbagian (Eselon IV.a). Komposisi ini menunjukkan struktur organisasi yang telah terisi secara lengkap pada level pimpinan dan pengelola unit kerja.

Pada jabatan fungsional, BKPSDM didominasi oleh jabatan analisis dan pranata yang mendukung pelaksanaan tugas teknis kepegawaian, pengembangan SDM, serta pengelolaan sistem informasi. Jabatan Analisis SDM Aparatur Ahli Muda merupakan yang terbanyak dengan 5 orang,

disusul Pranata Komputer dengan total 6 orang dari berbagai jenjang, yang mencerminkan kebutuhan dan dukungan terhadap transformasi digital dan pengelolaan data kepegawaian. Selain itu, terdapat berbagai jabatan fungsional lain seperti analis diklat, analis perencanaan dan pengembangan SDM, asesor SDM aparatur, serta penelaah kebijakan yang memperkuat fungsi perencanaan dan pengembangan ASN.

Sementara itu, jabatan pelaksana dan pendukung administrasi seperti Pengadministrasi Umum yang berjumlah 8 orang, arsiparis, pengelola keuangan, bendahara, hingga pengemudi turut melengkapi kebutuhan operasional organisasi. Secara keseluruhan, komposisi SDM BKPSDM Tahun 2025 menunjukkan keseimbangan antara jabatan struktural, fungsional, dan pelaksana, yang mendukung penyelenggaraan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia ASN secara efektif dan berkelanjutan.

Tabel 2.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Perangkat Daerah Tahun 2025 (tahun terakhir)

No	Tingkat Pendidikan	ASN		Non ASN		Jumlah	Persentase (%)
		L	P	L	P		
1	SMP Sederajat	-	-	-	-	0	0
2	SMA Sederajat	7	3			10	21,27
3	D3	3	1			4	8,51
4	S1	8	17			25	53,19
5	S2	5	3			8	17,02
6	S3	-	-			0	0
JUMLAH		23	24			47	

Sumber data : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bulan Agustus 2025

Berdasarkan Tabel 2.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Perangkat Daerah Tahun 2025, jumlah pegawai pada tahun terakhir adalah 47 orang, yang terdiri dari 23 laki-laki dan 24 perempuan. 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 di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2.5 Pegawai Berdasarkan Golongan di BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025

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 data : Subbag Umum dan Kepegawaian Bulan Agustus 2025

Berdasarkan Tabel 2.5 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.

b. Sarana dan Prasarana

Sarana adalah segala bentuk peralatan, perlengkapan, dan fasilitas penunjang yang digunakan secara langsung dalam pelaksanaan kegiatan atau pelayanan untuk mencapai tujuan organisasi. Prasarana adalah segala bentuk fasilitas dasar yang bersifat permanen dan menjadi penunjang utama terselenggaranya kegiatan, namun tidak digunakan secara langsung dalam proses pelayanan sehari-hari. Secara ringkas, sarana berfungsi sebagai alat langsung dalam pelaksanaan kegiatan, sedangkan prasarana merupakan fasilitas pendukung utama yang menjadi dasar berlangsungnya kegiatan organisasi. Sarana dan prasarana yang tersedia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.6 Aset Tanah BKPSDM Kabupaten Kebumen

No.	Nama Barang/ Jenis Barang	Luas (M ²)	Tahun Pengadaan	Letak/ Alamat	Status Tanah			Penggunaan	Asal usul	Harga	Keterangan
					Hak	Sertifikat					
						Tanggal	Nomor				
-	NIHIL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Sumber data : Subbag Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan Tabel 2.6 Aset Tanah BKPSDM Kabupaten Kebumen, diketahui bahwa BKPSDM Kabupaten Kebumen tidak memiliki aset tanah yang tercatat hingga tahun 2025. Seluruh kolom dalam tabel menunjukkan keterangan nihil, yang menandakan tidak adanya kepemilikan atau penguasaan tanah atas nama BKPSDM. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi BKPSDM Kabupaten Kebumen tidak didukung oleh aset tanah yang berdiri sendiri, melainkan menggunakan fasilitas atau sarana prasarana yang berasal dari instansi atau perangkat daerah lain.

Tabel 2.7 Gedung dan Bangunan BKPSDM Kabupaten Kebumen

No. Urut	Nama Barang/ Jenis Barang	Kondisi Bangunan (B, KB, RB)	Luas Lantai (M ²)	Letak/ Lokasi Alamat	Luas Bangunan (M ²)	Status Tanah	Asal usul	Harga
1	Bangunan Gedung Kantor Permanen	Baik	1077.83 (M ²)	Jl. Merdeka Nomor 2 Kabupaten Kebumen	1077.83 (M ²)	Pemda	Pembelian	1.882.880,178

Sumber data : Subbag Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan Tabel 2.7 Gedung dan Bangunan BKPSDM Kabupaten Kebumen, tercatat bahwa BKPSDM Kabupaten Kebumen memiliki 1 (satu) unit gedung kantor permanen. Gedung tersebut berada dalam kondisi baik, sehingga layak digunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Gedung kantor BKPSDM berlokasi di Jalan Merdeka Nomor 2 Kabupaten Kebumen, dengan luas lantai dan luas bangunan masing-masing sebesar 1.077,83 m². Status tanah gedung tersebut adalah milik Pemerintah Daerah (Pemda), dengan asal usul perolehan melalui pembelian. Adapun nilai perolehan gedung kantor tersebut tercatat sebesar Rp1.882.880.178, yang merupakan bagian dari aset tetap berupa gedung dan bangunan yang dikelola oleh BKPSDM Kabupaten Kebumen. Keberadaan gedung kantor ini menjadi sarana utama dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan kepegawaian serta aktivitas administrasi di lingkungan BKPSDM.

Tabel 2.8 Sarana dan Prasarana BKPSDM Kabupaten Kebumen

JENIS SARPRAS	KONDISI				PERLU PEMELIHARAAN	PERLU PENAMBAHAN
	JUMLAH	BAIK	RUSAK RINGAN	RUSAK BERAT		
Electric Generating Set	2	2	0	0	2	0
Kendaraan Dinas Bermotor Perorangan (Mobil)	4	3	1	0	4	0
Kendaraan Bermotor Beroda Dua (Motor)	21	21	0	0	21	0
Mesin Ketik	3	2	0	1	2	1
Alat Penyimpan Perlengkapan Kantor (Lemari/Filing Cabinet)	79	60	19	0	79	0
Alat Kantor Lainnya	24	14	10	0	24	0
Meubelair (Meja/Kerja)	422	232	189	1	421	1
Alat Pengukur Waktu	1	0	1	0	1	0
Alat Pembersih	2	2		0	2	0
Alat Pendingin	26	23	3	0	26	0
Alat Rumah Tangga Lainnya (Home Use)	77	62	14	1	76	1
Alat Pemadam Kebakaran	2	2	0	0	2	0
Meja Kerja Pejabat	14	11	3	0	14	0
Meja Rapat Pejabat	4	1	3	0	4	0
Kursi Kerja Pejabat	18	15	2	1	17	1
Kursi Tamu Di Ruangan Pejabat	5	3	2	0	5	0
Peralatan Studio Audio	5	4	1	0	5	0
Peralatan Studio Video Dan Film	3	2	1	0	3	0
Alat Komunikasi Telephone	6	5	0	1	5	1
Peralatan Antena Shf/Parabola	1	1	0	0	1	0
Personal Komputer (Pc Unit/ Laptop)	102	87	0	15	87	15
Peralatan Personal Komputer (Printer/Monitor)	34	31	0	3	31	3
Peralatan Jaringan	13	11	2	0	13	0
Peralatan Komputer Lainnya	6	5	0	1	5	1
Software	1	1	0	0	1	0
Bangunan Gedung Kantor	1	1	0	0	1	0
Instalasi Pusat Pengatur Listrik	2	2	0	0	2	0
Jaringan Distribusi	6	6	0	0	6	0

Sumber data : Subbag Umum dan Kepegawaian Bulan Agustus 2025

Berdasarkan Tabel 2.8 kondisi sarana dan prasarana di BKPSDM secara umum dapat disimpulkan bahwa mayoritas aset berada dalam kondisi baik dan masih layak digunakan, meskipun terdapat beberapa jenis sarpras yang memerlukan perhatian khusus berupa pemeliharaan maupun penambahan. Aset dengan jumlah besar seperti meubelair (meja kerja) sebanyak 422 unit didominasi kondisi baik, namun masih terdapat kerusakan ringan dan satu unit rusak berat yang memerlukan penanganan serta penambahan. Peralatan perkantoran seperti lemari, alat kantor lainnya, dan peralatan pendingin juga sebagian besar dalam kondisi baik,

meskipun terdapat sejumlah unit rusak ringan yang tetap memerlukan pemeliharaan rutin agar fungsi layanan tidak terganggu.

Pada kelompok peralatan teknologi informasi dan komunikasi, kondisi relatif bervariasi. Personal komputer (PC/laptop) berjumlah 102 unit, namun terdapat 15 unit rusak berat sehingga memerlukan penambahan untuk menjaga kelancaran kinerja organisasi. Hal serupa terjadi pada peralatan personal komputer serta peralatan komputer lainnya yang meskipun sebagian besar masih baik, tetap membutuhkan penggantian pada unit rusak berat. Alat komunikasi telephone juga menunjukkan kebutuhan penambahan akibat adanya unit yang rusak berat. Sementara itu, sarpras strategis seperti kendaraan dinas, genset, instalasi listrik, jaringan distribusi, dan bangunan gedung kantor secara keseluruhan berada dalam kondisi baik dan hanya memerlukan pemeliharaan rutin tanpa kebutuhan penambahan. Dengan demikian, fokus pengelolaan ke depan perlu diarahkan pada pemeliharaan aset dengan kerusakan ringan serta penambahan aset yang rusak berat, khususnya pada peralatan TIK dan meubelair, agar mendukung efektivitas dan kontinuitas pelayanan organisasi.

Kebutuhan prioritas sarana dan prasarana ke depan difokuskan pada penguatan infrastruktur teknologi informasi, khususnya penyediaan personal computer (PC), PC untuk ruang CAT, LCD/proyektor, dan server. Prioritas ini didasarkan pada tingginya ketergantungan proses kerja organisasi terhadap sistem digital, baik untuk administrasi kepegawaian, pengolahan data, pelayanan publik, maupun pelaksanaan seleksi dan pengembangan ASN berbasis Computer Assisted Test (CAT). Ketersediaan PC yang memadai dan layak pakai sangat diperlukan untuk menggantikan unit yang telah rusak berat serta untuk memenuhi kebutuhan kerja pegawai yang terus meningkat. Selain itu, penyediaan PC khusus ruang CAT menjadi krusial guna menjamin kelancaran, keandalan, dan keamanan pelaksanaan ujian berbasis komputer secara objektif dan transparan. LCD/proyektor dibutuhkan sebagai penunjang kegiatan rapat, sosialisasi, dan pelatihan, agar penyampaian informasi dan pengambilan keputusan dapat berlangsung lebih efektif. Sementara itu, server menjadi komponen utama dalam mendukung integrasi data, penyimpanan informasi kepegawaian, serta operasional aplikasi berbasis sistem informasi, sehingga keberadaannya sangat strategis untuk menjamin keberlanjutan layanan yang cepat, akurat, dan berbasis data.

2.1.3 Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

- a. Matriks Kinerja Pelayanan berdasarkan Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

BKPSDM Kabupaten Kebumen telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacupada Perjanjian Kinerja tahun 2025 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran. Dari hasil pengumpulan data selanjutnya dilakukan kategorisasi kinerja (penentuan posisi) sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

Tabel 2.9 Skala Nilai Peringkat Kinerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	$91 \leq 100$ Sangat Baik	$91 \leq 100$ Sangat Baik
2.	$76 \leq 90$ Tinggi	$76 \leq 90$ Tinggi
3.	$66 \leq 75$ Sedang	$66 \leq 75$ Sedang
4.	$51 \leq 65$ Rendah	$51 \leq 65$ Rendah
5.	≤ 50 Sangat Rendah	≤ 50 Sangat Rendah

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

Berdasarkan tabel 2.9 tentang skala penilaian peringkat kinerja, pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Kebumen dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaranstrategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen beserta target dan capaian realisasinya.

Tolok ukur capaian sasaran Tahun 2021 - 2024 diukur dengan 1 (satu) tujuan dan 2 (dua) sasaran Indikator Kinerja Utama (IKU). Indikator Kinerja Utama (IKU) Perangkat Daerah tersebut yaitu :

- a. Tahun 2021
- Tujuan : Meningkatnya kapasitas kelembagaan dan aparatur pemerintah, dengan indikator Capaian peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur.
 - Sasaran :

- 1) Meningkatnya pelayanan kinerja perangkat daerah dengan indikator Prosentase capaian kinerja pelayanan perangkat daerah
- 2) Meningkatnya kapasitas sumberdaya dan kedisiplinan aparatur melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan aparatur dengan indikator Capaian peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur.

b. Tahun 2022 – 2024

- Tujuan : Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik dengan indikator Indeks Kepuasan Masyarakat
- Sasaran :
 - 1) Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai kompetensi dengan indikator Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan
 - 2) Meningkatnya Kompetensi ASN dengan indikator Persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural

Evaluasi Kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2020 – 2025 dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 2.10 Kinerja Pelayanan Berdasarkan Tujuan dan Sasaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2025

Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target					Realisasi					Tingkat Capaian				
			2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025 (TW II)	2021	2022	2023	2024	2025 (TW II)
Tujuan :																	
Mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	82,50	83,00	84,00	85,00	85,50	83,67	80,39	84,43	87,10	90,00	101	96,85	100	102	105
Sasaran (Urusan kepegawaian)																	
Meningkatnya penempatan PNS dalam jabatan sesuai dengan kompetensi	Persentase penempatan PNS dalam jabatan	%	89,00	90,00	91,00	92,00	93,00		99,00	99,00	99,90	99,98		110	108	109	107
Sasaran (Urusan pendidikan dan pelatihan)																	
Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase Pejabat Struktural ASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Struktural	%	68,09	70,0483	72,08	73,18	75,09		71,34	59,00	61,89	60,59		102	81	85	80,68

Sumber : BKPSDM, 2025

Tabel 2.10 menunjukkan kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen tahun 2021–2025 dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kompetensi ASN. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) meningkat dari target 82,50 pada 2021 menjadi 85,50 pada 2025, dengan realisasi rata-rata melebihi target, menandakan layanan publik yang diberikan relatif baik. Pada urusan kepegawaian, persentase penempatan PNS sesuai kompetensi juga melampaui target, yaitu 99–99,98%, yang mencerminkan manajemen ASN berbasis sistem merit. Sementara itu, urusan pendidikan dan pelatihan ASN menunjukkan capaian yang fluktuatif; meskipun target meningkat dari 68,09% menjadi 75,09%, realisasi belum sepenuhnya stabil, sehingga perlu penguatan strategi pengembangan kompetensi.

Secara keseluruhan, tabel ini mencerminkan kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen yang relatif baik dalam melaksanakan program prioritas sesuai Renstra 2021–2026. Meskipun demikian, masih diperlukan langkah-langkah strategis untuk memperkuat obyektivitas penilaian kinerja, memperluas transformasi digital dalam layanan kepegawaian, serta meningkatkan kompetensi dan kedisiplinan ASN agar mampu menghadapi tantangan birokrasi modern yang berbasis pada profesionalitas, efektivitas, dan pelayanan publik yang berorientasi pada kepuasan masyarakat.

A. Matriks Kinerja Pelayanan berdasarkan Program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

Matriks Kinerja Pelayanan berdasarkan program Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kebumen tahun 2021–2025 merupakan instrumen evaluatif yang digunakan untuk mengukur capaian pelaksanaan program dan kegiatan dalam kurun waktu perencanaan lima tahunan sesuai dengan visi, misi, serta sasaran strategis daerah. Matriks ini berfungsi sebagai alat pemantau kinerja yang memuat indikator, target, dan realisasi capaian dari setiap program pelayanan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Hasil pengukuran dalam matriks ini menjadi dasar dalam melakukan evaluasi, perbaikan kinerja, dan penyusunan rencana tindak lanjut untuk memastikan peningkatan kualitas pelayanan publik dan profesionalisme aparatur di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen.

Tabel 2.11 Kinerja Pelayanan Berdasarkan Program BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2021-2025

Program	Indikator Kinerja	Satuan	Target					Realisasi					Tingkat Capaian				
			2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025 (TW II)	2021	2022	2023	2024	2025 (TW II)
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Indeks	100	100	100	100	100	93.15	93,75	32,74	97,74	10,88	93,15	93,75	32,74	97,74	10,88
Program Kepegawaian Daerah	Persentase Penempatan ASN dalam Jabatan	%	89	90	91	92	93	77.90	82,90	67,65	61,42	25,35	87,52%	92,11%	74,34%	66,73%	27,25%
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang meningkat kapasitasnya	%	68,09	70	72	73	75	97.96	99,04	94,61	89,36	14,13	143%	141%	131%	122%	18,84%

Sumber data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel 2.11 kinerja program Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kebumen menunjukkan variasi capaian pada setiap program selama periode 2021–2025. Pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, indikator Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintah Daerah secara konsisten memiliki target 100 setiap tahun. Capaian realisasi dari tahun 2021 hingga 2024 menunjukkan peningkatan yang cukup baik, meskipun sempat turun pada tahun 2023 sebesar 32,74, namun kembali meningkat pada tahun 2024 menjadi 97,74. Untuk tahun 2025 (TW II), capaian baru mencapai 10,88 yang masih rendah karena tahun anggaran berjalan belum selesai sehingga pelaksanaan kegiatan masih berlangsung.

Sementara itu, pada Program Kepegawaian Daerah, indikator Persentase Penempatan ASN dalam Jabatan menunjukkan bahwa realisasi masih berfluktuasi dari tahun ke tahun. Capaian tertinggi terjadi pada tahun 2022 dengan realisasi 82,90% (tingkat capaian 92,11%), namun menurun signifikan pada tahun 2023 dan 2024. Pada tahun 2025 (TW II), capaian baru mencapai 25,35% atau sekitar 27,25% dari target tahunan. Rendahnya capaian ini juga disebabkan oleh pelaksanaan program yang belum berjalan penuh karena tahun anggaran 2025 masih berlangsung.

Adapun Program Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan kinerja yang sangat baik pada tahun 2021–2024, di mana realisasi selalu melebihi target dengan tingkat capaian di atas 120%. Hal ini menggambarkan efektivitas kegiatan peningkatan kompetensi ASN di Kabupaten Kebumen. Namun, pada tahun 2025 (TW II), realisasi baru mencapai 14,13% dengan tingkat capaian 18,84%, yang masih rendah karena pelaksanaan kegiatan pengembangan kapasitas ASN sebagian besar dilaksanakan pada triwulan III dan IV, sehingga hasilnya belum sepenuhnya tergambar dalam periode pelaporan triwulan II.

2.1.4 Kinerja Keuangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

A. Matriks Anggaran dan Realisasi Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan

Dalam upaya mencapai sasaran yang ditetapkan terdapat 3 (tiga) program pembangunan yang dijalankan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen yang terdiri dari 1 (satu) Program Non Urusan dan 2 (dua) Program Urusan selama tahun 2020-2024. Jumlah anggaran yang dialokasikan kepada BKPSDM dalam periode 2020-2024 cenderung turun dikarenakan adanya penyesuaian anggaran pada Pemerintah Kabupaten Kebumen. Berikut tabel capaian realisasi anggaran BKPSDM :

Tabel 2.12 Capaian Realisasi Anggaran Kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen

Program	Indikator Program	Anggaran Pada Tahun ke				Realisasi Anggaran Tahun ke				Capaian Tahun ke			
		2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten	Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	6,354,494,000	6,529,693,000	57,764,574,000	16,512,749,000	5,918,815,101	6,098,418,533	18,914,288,622	16,139,166,883	93.15%	93,75%	32,74%	97,74%
Program Kepegawaian Daerah	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	1,796,293,000	1,394,750,000	2,080,283,000	1,947,171,000	1,400,371,612	1,156,207,952	1,195,890,786	1.244.077.503	77.90%	82,90%	67,65%	61,42%
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya	4,053,080,000	2,449,000,000	2,449,000,000	1,386,653,000	3,970,400,905	2,425,275,530	1,778,242,450	1,239,123,660	97.96%	99,04%	94,61%	89,36%

Sumber data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 2.12 menyajikan gambaran capaian realisasi anggaran kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen pada tiga program utama selama periode tahun 2021 sampai dengan 2024, yang meliputi Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten, Program Kepegawaian Daerah, dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Penilaian dilakukan dengan membandingkan antara anggaran yang dialokasikan dengan realisasi anggaran serta capaian persentase setiap tahunnya. Pada Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten dengan indikator Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, realisasi anggaran pada tahun 2021 dan 2022 menunjukkan capaian yang tinggi, masing-masing sebesar 93,15% dan 93,75%. Pada tahun 2023 terjadi penurunan signifikan dengan capaian 32,74%, yang mengindikasikan belum optimalnya penyerapan anggaran dibandingkan dengan alokasi yang tersedia. Namun demikian, pada tahun 2024 capaian kembali meningkat secara signifikan menjadi 97,74%, menunjukkan perbaikan dalam perencanaan dan pelaksanaan anggaran.

Selanjutnya, Program Kepegawaian Daerah dengan indikator Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan menunjukkan capaian yang relatif berfluktuasi. Pada tahun 2021 capaian realisasi anggaran mencapai 77,90%, meningkat menjadi 82,90% pada tahun 2022. Namun pada tahun 2023 dan 2024 terjadi penurunan capaian menjadi 67,65% dan 61,42%, yang mengindikasikan adanya tantangan dalam pelaksanaan kegiatan penempatan PNS sesuai dengan perencanaan dan kebutuhan organisasi.

Sementara itu, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator Persentase ASN yang Meningkatkan Kapasitasnya menunjukkan kinerja realisasi anggaran yang relatif sangat baik. Pada tahun 2021 dan 2022, capaian realisasi masing-masing mencapai 97,96% dan 99,04%, mencerminkan pelaksanaan program yang sangat efektif. Meskipun pada tahun 2023 dan 2024 terjadi sedikit penurunan capaian menjadi 94,61% dan 89,36%, secara umum program ini tetap menunjukkan tingkat penyerapan anggaran yang tinggi dan konsisten.

Secara keseluruhan, tabel ini menunjukkan bahwa capaian realisasi anggaran kinerja BKPSDM Kabupaten Kebumen selama tahun 2021–2024 bervariasi antarprogram dan tahun anggaran. Kondisi tersebut menggambarkan dinamika pelaksanaan program serta pentingnya penguatan perencanaan, penganggaran, dan pengendalian pelaksanaan kegiatan agar capaian kinerja dan realisasi anggaran dapat lebih optimal dan berkelanjutan.

Tabel 2.13 Realisasi Kinerja Program/Kegiatan/Subkegiatan BKPSDM Kabupaten Kebumen

Uraian	Anggaran				Realisasi Anggaran				Prosentase antara Realisasi dan Anggaran			Rerata Pertumbuhan (Persen)	
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2022 2	2023 3	2024 4	Anggaran	Realisasi
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	6,354,494,000	6,529,693,000	57,764,574,000	16,512,749,000	5,918,815,101	6,098,418,533	18,914,288,622	16,139,166,883	93	33	98	+37,6	+39,4
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		40,000,000	24,116,000	25,311,000		37,498,500	23,293,480	24,846,300	94	97	98	-20,4	-18,6
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah		6,019,593,000	56,616,915,000	15,989,016,000		5,606,443,101	17,823,751,919	15,648,687,060	93	31	98	+62,9%	+67,1
Administrasi Umum Perangkat Daerah		166,200,000	155,078,000	125,192,000		165,127,410	150,995,313	123,693,420	99	97	99	-13,2	-13,4
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah		57,000,000	666,774,000	50,000,000		56,843,000	638,526,000	46,118,500	100	96	92	-6,4	-9,9
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		155,400,000	151,596,000	168,230,000		141,601,688	129,625,798	143,691,220	91	86	85	+4,1	+0,7
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		91,500,000	150,095,000	155,000,000		90,904,834	148,096,112	152,130,383	99	99	98	+30,2	+29,4
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1,796,293,000	1,394,750,000	2,080,283,000	1,947,171,000	1,400,371,612	1,156,207,952	1,407,403,109	1,195,890,768	83	68	61	+2,7	-5,1
Pengadaan,									70	44	51	+39,6%	+18,6

Uraian	Anggaran				Realisasi Anggaran				Prosentase antara Realisasi dan Anggaran			Rerata Pertumbuhan (Persen)		
		2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2022 2	2023 3	2024 4	Anggara n	Realisa si
Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN			708,000,000	1,170,000,00	1,379,086,000		496,099,480	520,597,929	697,117,534					
Mutasi dan Promosi ASN			421,750,000	735,000,000	409,279,000		411,828,620	717,964,624	354,692,265	98	98	87	-1,5	-7,1
Pengembangan Kompetensi ASN			65,000,000	72,628,000	54,506,000		62,481,072	72,350,346	50,876,910	96	100	93	-8,3	-9,9
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur			200,000,000	102,655,000	104,300,000		185,798,780	96,490,210	93,204,059	93	94	89	-27,7	-29,1
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		4,053,080,000	2,449,000,000	2,449,000,000	1,386,653,000	3,970,400,905	2,425,275,530	1,778,242,450	1,239,123,660	99	73	89	-30	-31,6
Pengembangan Kompetensi Teknis			200,000,000	200,000,000	98,673,000		185,606,100	344,813,000	88,821,900	93	172	90	-29,8	-30,8
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional			2,249,000,000	2,249,000,000	1,287,980,000		2,239,669,430	1,433,429,450	1,150,301,760	100	64	89	-24,4	-28,3

Sumber : BKPSDM, 2025

Tabel 2.13 menyajikan realisasi kinerja program, kegiatan, dan subkegiatan BKPSDM Kabupaten Kebumen selama periode 2021–2024, yang mencakup informasi mengenai anggaran, realisasi anggaran, persentase capaian realisasi terhadap anggaran, serta rerata pertumbuhan anggaran dan realisasi. Perhitungan rerata pertumbuhan menggunakan metode Compound Annual Growth Rate (CAGR) untuk memberikan gambaran tren kinerja secara lebih stabil dari waktu ke waktu.

Pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, terlihat adanya peningkatan signifikan anggaran dan realisasi, dengan rerata pertumbuhan anggaran sebesar +37,6 persen dan realisasi sebesar +39,4 persen. Meskipun pada tahun 2023 persentase realisasi terhadap anggaran relatif rendah akibat lonjakan alokasi anggaran, secara umum capaian pada tahun 2024 kembali menunjukkan tingkat penyerapan yang tinggi. Kondisi ini mencerminkan peningkatan peran program penunjang dalam mendukung operasional dan tata kelola perangkat daerah. Pada tingkat kegiatan, Administrasi Keuangan Perangkat Daerah menunjukkan rerata pertumbuhan tertinggi, baik dari sisi anggaran (+62,9 persen) maupun realisasi (+67,1 persen), yang mengindikasikan meningkatnya kebutuhan pengelolaan keuangan seiring bertambahnya kompleksitas belanja. Sementara itu, kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah serta Administrasi Umum Perangkat Daerah mengalami rerata pertumbuhan negatif, yang mencerminkan adanya efisiensi anggaran dan penyesuaian prioritas belanja tanpa mengurangi tingkat capaian kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh persentase realisasi yang tetap tinggi.

Program Kepegawaian Daerah menunjukkan rerata pertumbuhan anggaran yang relatif stabil (+2,7 persen), namun realisasi mengalami penurunan (-5,1 persen). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun alokasi anggaran relatif terjaga, pelaksanaan kegiatan kepegawaian menghadapi penyesuaian kebijakan dan kebutuhan aktual. Pada level kegiatan, Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN mengalami pertumbuhan positif, sedangkan kegiatan Mutasi dan Promosi ASN, Pengembangan Kompetensi ASN, serta Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur menunjukkan tren penurunan, yang mencerminkan pengendalian belanja dan penyesuaian intensitas pelaksanaan kegiatan.

Selanjutnya, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia mengalami penurunan signifikan baik dari sisi anggaran (-30,0 persen) maupun realisasi (-31,6 persen). Penurunan ini terutama dipengaruhi oleh berkurangnya alokasi pada kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis serta Sertifikasi, Kelembagaan, dan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional. Meskipun demikian, tingkat realisasi terhadap anggaran pada sebagian besar tahun tetap berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan masih berjalan efektif sesuai dengan alokasi yang tersedia.

Secara keseluruhan, data pada Tabel 2.13 menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Kebumen mampu menjaga tingkat penyerapan anggaran yang baik, meskipun terjadi fluktuasi anggaran dan realisasi antarprogram dan antarkegiatan. Tren rerata pertumbuhan memberikan gambaran bahwa kebijakan penganggaran semakin diarahkan pada prioritas strategis, efisiensi belanja, serta penyesuaian kebutuhan organisasi dalam mendukung penyelenggaraan manajemen ASN dan pengembangan sumber daya manusia aparatur.

Tabel 2.14 Realisasi Kinerja Program/Kegiatan/Subkegiatan BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2024

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kinerja Anggaran	Kinerja			ANGGARAN			Prosentase Realisasi (%)	Prosentase Efisiensi (%)
		Target (%)	Realisasi (%)	%	Target (%)	Realisasi (%)	Silpa/Efisiensi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Cakupan Pelayanan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	12 bulan	12 bulan	100%	16,512,749,000	16,139,166,883	373,582,117	97.74	2.26
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang tersusun	8 dokumen	8 dokumen	100%	25,311,000	24,846,300	464,700	98.16	1.84
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	6 dok	6	100%	16,189,000	15,739,900	449,100	97.23	2.77
Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah	2 Laporan	2	100%	9,122,000	9,106,400	15,600	99.83	0.17
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah bulan administrasi keuangan perangkat daerah	12 bulan	12 bulan	100%	15,989,016,000	15,648,687,060	340,328,940	97.87	2.13
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah orang yang menerima gaji dan	200 orang	327	100%	15,977,706,000	15,637,633,660	340,072,340	97.87	2.13

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kinerja Anggaran	Kinerja			ANGGARAN			Prosentase Realisasi (%)	Prosentase Efisiensi (%)
		Target (%)	Realisasi (%)	%	Target (%)	Realisasi (%)	Silpa/Efisiensi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	tunjangan ASN								
Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/verifikasi keuangan SKPD	12 bulan	12	100%	11,310,000	11,053,400	256,600	97.73	2.27
Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah bulan penyediaan administrasi umum Perangkat Daerah	12 bulan	12 bulan	100%	125,192,000	123,693,420	1,498,580	98.80	1.20
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah paket komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor yang disediakan	4 paket	4 paket	100%	4,120,000	3,823,000	297,000	92.79	7.21
Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah paket bahan logistik kantor yang disediakan	12 paket	12 paket	100%	19,000,000	18,853,290	146,710	99.23	0.77
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah paket barang cetak dan penggandaan yang disediakan	12 paket	12 paket	100%	22,572,000	22,484,600	87,400	99.61	0.39

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kinerja Anggaran	Kinerja			ANGGARAN			Prosentase Realisasi (%)	Prosentase Efisiensi (%)
		Target (%)	Realisasi (%)	%	Target (%)	Realisasi (%)	Silpa/Efisiensi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah dokumen bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan yang disediakan	24 dok	24 dok	100%	3,500,000	3,143,500	356,500	89.81	10.19
Penyediaan Bahan/Material	Jumlah paket bahan/material yang disediakan	12 paket	12 paket	100%	20,500,000	19,972,500	527,500	97.43	2.57
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi SKPD	12 laporan	12 laporan	100%	52,500,000	52,464,530	35,470	99.93	0.07
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan arsip dinamis pada SKPD	12 dok	12 dok	100%	3,000,000	2,952,000	48,000	98.40	1.60
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah unit barang milik daerah yang diadakan	24 unit	24 unit	100	50,000,000	46,118,500	3,881,500	92.24	7.76
Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah unit peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	6 unit	6 unit	100%	38,598,000	35,190,000	3,408,000	91.17	8.83

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kinerja Anggaran	Kinerja			ANGGARAN			Prosentase Realisasi (%)	Prosentase Efisiensi (%)
		Target (%)	Realisasi (%)	%	Target (%)	Realisasi (%)	Silpa/Efisiensi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah unit sarana dan prasarana gedung kantor atau bangunan lainnya yang disediakan	18 unit	18 unit	100%	11,402,000	10,928,500	473,500	95.85	4.15
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah bulan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintahan daerah	12 bulan	12 bulan	100	168,230,000	143,691,220	24,538,780	85.41	14.59
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah laporan penyediaan jasa surat menyurat	12 laporan	12 laporan	100%	2,000,000	1,758,500	241,500	87.93	12.08
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah laporan penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik yang disediakan	12 laporan	12 laporan	100%	153,155,000	129,297,720	23,857,280	84.42	15.58
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah laporan penyediaan jasa pelayanan umum kantor yang disediakan	14 laporan	14 laporan	100%	13,075,000	12,635,000	440,000	96.63	3.37

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kinerja Anggaran	Kinerja			ANGGARAN			Prosentase Realisasi (%)	Prosentase Efisiensi (%)
		Target (%)	Realisasi (%)	%	Target (%)	Realisasi (%)	Silpa/Efisiensi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah unit pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintahan daerah	55 unit	55 unit	100%	155,000,000	152,130,383	2,869,617	98.15	1.85
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajak dan perizinannya	32 unit	32 unit	100%	105,000,000	102,213,683	2,786,317	97.35	2.65
Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah peralatan dan mesin lainnya yang dipelihara	22 unit	22 unit	100%	35,000,000	34,970,700	29,300	99.92	0.08
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	1 unit	1 unit	100%	15,000,000	14,946,000	54,000	99.64	0.36
PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Persentase Penempatan PNS dalam Jabatan	93,00	61,42%	66,04 %	1,947,171,000	1,195,890,768	751,280,232	61.42	38.58

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kinerja Anggaran	Kinerja			ANGGARAN			Prosentase Realisasi (%)	Prosentase Efisiensi (%)
		Target (%)	Realisasi (%)	%	Target (%)	Realisasi (%)	Silpa/Efisiensi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	3 kegiatan	3 kegiatan	100%	1,379,086,000	697,117,534	681,968,466	50.55	49.45
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah dokumen hasil penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	3 dok	3 dok	100%	1,178,874,000	507,847,970	671,026,030	43.08	56.92
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian	600 dok	663 dok	100%	160,462,000	151,311,550	9,150,450	94.30	5.70
Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah dokumen hasil pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	2 dok	2 dok	100%	39,750,000	37,958,014	1,791,986	95.49	4.51
Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah kegiatan Mutasi dan promosi yang dilaksanakan	2 kegiatan	2 kegiatan	100%	409,279,000	354,692,265	54,586,735	86.66	13.34

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kinerja Anggaran	Kinerja			ANGGARAN			Prosentase Realisasi (%)	Prosentase Efisiensi (%)
		Target (%)	Realisasi (%)	%	Target (%)	Realisasi (%)	Silpa/Efisiensi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan mutasi jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, jabatan pelaksana dan mutasi ASN antar daerah	3 dok	3 dok	100%	179,587,000	136,701,164	42,885,836	76.12	23.88
Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah dokumen hasil pengelolaan promosi ASN	5 dok	5 dok	100%	229,692,000	217,991,101	11,700,899	94.91	5.09
Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang meningkat Kompetensinya	2 kegiatan	2 kegiatan	100	54,506,000	50,876,910	3,629,090	93.34	6.66
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	60 orang	58 org	96,66%	34,500,000	32,810,260	1,689,740	95.10	1,56
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	300 orang	1065 dok	355%	20,006,000	18,066,650	1,939,350	90.31	9,69
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja	2 kegiatan	2 kegiatan	100	104,300,000	93,204,059	11,095,941	89.36	10.64

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kinerja Anggaran	Kinerja			ANGGARAN			Prosentase Realisasi (%)	Prosentase Efisiensi (%)
		Target (%)	Realisasi (%)	%	Target (%)	Realisasi (%)	Silpa/Efisiensi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Aparatur								
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	6 dok	6 dok	100%	48,000,000	37,273,583	10,726,417	77.65	22.35
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah dokumen hasil evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	4 lap	4 lap	100%	56,300,000	55,930,476	369,524	99.34	0.66
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Prosentase pejabat struktural yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan				1,386,653,000	1,239,123,660	147,529,340	89.36	10.64
Pengembangan Kompetensi Teknis	Pengembangan Kompetensi Teknis	5 keg	5 keg		98,673,000	88,821,900	9,851,100	90.02	9.98

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kinerja Anggaran	Kinerja			ANGGARAN			Prosentase Realisasi (%)	Prosentase Efisiensi (%)
		Target (%)	Realisasi (%)	%	Target (%)	Realisasi (%)	Silpa/Efisiensi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembangan kompetensi, sumber belajar, kerjasama, pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional yang disusun	5 keg	5 keg	100%	98,673,000	88,821,900	9,851,100	90.02	9.98
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	4 Jenis	4 Jenis		1,287,980,000	1,150,301,760	137,678,240	89.31	10.69

Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Kinerja Anggaran	Kinerja			ANGGARAN			Prosentase Realisasi (%)	Prosentase Efisiensi (%)
		Target (%)	Realisasi (%)	%	Target (%)	Realisasi (%)	Silpa/Efisiensi		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
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	Jumlah ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	4 Jenis	4 Jenis	100%	1,287,980,000	1,150,301,760	137,678,240	89.31	10.69
JUMLAH					19,846,573,000	18,574,181,311	1,272,391,689	93.59	6.41

Sumber data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 2.14 menggambarkan capaian kinerja dan realisasi anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2024 berdasarkan program, kegiatan, dan subkegiatan, yang diukur melalui ketercapaian target kinerja, realisasi anggaran, serta tingkat efisiensi penggunaan anggaran. Pada Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, seluruh indikator kinerja tercapai 100%, dengan realisasi anggaran sebesar 97,74% dari total anggaran yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan penunjang berjalan sangat efektif dan efisien, ditandai dengan sisa anggaran (efisiensi) sebesar 2,26%. Sebagian besar subkegiatan administrasi, perencanaan, serta pemeliharaan sarana prasarana menunjukkan tingkat realisasi yang tinggi dan stabil. Program Kepegawaian Daerah menunjukkan capaian kinerja kegiatan yang umumnya tercapai sesuai target, namun realisasi anggaran relatif lebih rendah, yaitu 61,42%, dengan tingkat efisiensi 38,58%. Kondisi ini terutama dipengaruhi oleh belum optimalnya penyerapan anggaran pada kegiatan pengadaan dan pengelolaan kepegawaian ASN, meskipun beberapa subkegiatan seperti mutasi, promosi, dan evaluasi kinerja aparatur tetap menunjukkan capaian output yang baik. Sementara itu, Program Pengembangan Sumber Daya Manusia mencatat realisasi anggaran sebesar 89,36% dengan efisiensi 10,64%. Seluruh kegiatan pengembangan kompetensi dan sertifikasi ASN dapat dilaksanakan sesuai target kinerja, meskipun masih terdapat sisa anggaran yang mencerminkan efisiensi pelaksanaan kegiatan. Secara keseluruhan, total anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2024 sebesar Rp19.846.573.000 terealisasi sebesar Rp18.574.181.311 atau 93,59%, dengan tingkat efisiensi 6,41%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dan pengelolaan anggaran BKPSDM Kabupaten Kebumen pada tahun 2024 tergolong baik dan efisien, serta mampu mendukung pencapaian target kinerja organisasi secara optimal.

2.1.5 Kelompok Sasaran Layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

Berdasarkan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen yaitu membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kepegawaian yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen mempunyai kelompok sasaran antara lain :

Tabel 2.15 Layanan BKPSDM Kabupaten Kebumen

No	Sasaran	Jenis Aktivitas Layanan
1.	Aparatur Sipil Negara (ASN) :	
	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Pengangkatan, mutasi, promosi, pensiun, dan pembinaan karier.
	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	Rekrutmen, kontrak kerja, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja.
	Calon ASN (CPNS dan CPPPK)	Seleksi, pengangkatan, pelatihan dasar (Latsar), dan penilaian kinerja awal.
2.	Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK)	Kepala daerah, sekretaris daerah, dan pimpinan Perangkat Daerah sebagai pengambil kebijakan kepegawaian yang membutuhkan dukungan teknis dari BKPSDM dalam pengelolaan ASN.
3.	Unit Kerja/ Perangkat Daerah (PD)	Seluruh instansi/Perangkat Daerah yang menjadi pengguna layanan kepegawaian dan pengembangan SDM, termasuk perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi, dan manajemen kinerja.
4.	Widyaiswara dan Tenaga Pengajar/Pelatih	Sebagai pelaksana kegiatan pelatihan, diklat, dan pengembangan kompetensi, termasuk Latsar, Pelatihan Kepemimpinan, dan lainnya.
5.	Masyarakat Umum/Pencari Kerja	Khususnya dalam konteks penerimaan ASN (CPNS/PPPK), masyarakat umum menjadi sasaran utama dalam hal: - Penyebaran informasi seleksi. - Fasilitasi pendaftaran dan ujian seleksi. - Pelayanan informasi dan konsultasi kepegawaian.
6.	Lembaga Pemerintah	Lembaga pemerintah terkait seperti : BKN,

	Terkait	BPSDMD, LAN, Badan Diklat, KemenPAN-RB, Kemendagri, dan instansi vertikal lain yang berkolaborasi dalam pelaksanaan kebijakan manajemen ASN.
7.	Pensiunan ASN	Layanan pensiunan ASN dalam hal pengurusan pensiun, dokumen kepegawaian terakhir, dan pelatihan persiapan masa purnatugas.

2.2 Permasalahan dan Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

2.2.1 Permasalahan Layanan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

Dalam penyelenggaraan layanan manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kebumen menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi optimalisasi kinerja pelayanan. Permasalahan tersebut muncul seiring dengan dinamika kebutuhan organisasi, perkembangan regulasi kepegawaian, serta tuntutan peningkatan kualitas aparatur yang semakin kompleks. Di sisi lain, keterbatasan sumber daya, baik dari aspek teknologi informasi, kapasitas aparatur, maupun koordinasi antarbidang, turut menjadi faktor penghambat dalam mewujudkan pelayanan yang efektif, efisien, dan adaptif. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi secara rinci permasalahan yang ada agar dapat dirumuskan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas layanan kepegawaian dan pengembangan SDM di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen. Berikut beberapa permasalahan yang ditemukan di BKPSDM, antara lain :

Tabel 2.16 Identifikasi Permasalahan BKPSDM Kabupaten Kebumen

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1.	Belum optimalnya penerapan manajemen ASN berbasis merit dan kompetensi	Penempatan, rotasi, dan promosi ASN belum sepenuhnya sesuai kompetensi dan kebutuhan jabatan.	a. Penerapan penilaian kinerja ASN sesuai PP No. 30 Tahun 2019 belum sepenuhnya berbasis hasil dan objektif. b. Indikator kinerja individu belum selaras dengan kinerja organisasi. c. Pemahaman pejabat penilai terhadap sistem penilaian kinerja berbasis kinerja masih terbatas. d. Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja belum optimal.
		Distribusi pegawai antarunit kerja belum seimbang.	a. Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja sebagaimana diatur dalam regulasi PermenPANRB tentang Anjab dan ABK belum disusun dan dimanfaatkan optimal. b. Perencanaan kebutuhan ASN belum sepenuhnya berbasis hasil Anjab dan ABK. c. Penataan dan redistribusi pegawai lintas perangkat daerah belum mengacu pada perencanaan kebutuhan ASN. d. Pengendalian pemenuhan formasi antarunit kerja belum berjalan efektif.
		Implementasi manajemen talenta ASN belum terintegrasi.	a. Kebijakan manajemen talenta ASN sebagaimana diatur dalam PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2020 belum diterapkan secara menyeluruh. b. Integrasi manajemen talenta dengan sistem merit dan penilaian kinerja belum berjalan optimal. c. Data potensi, kompetensi, dan kinerja ASN belum dikelola dalam satu sistem terintegrasi. d. Kapasitas SDM pengelola manajemen talenta masih terbatas.
2.	Belum optimalnya kualitas penilaian kinerja ASN dalam mendorong produktivitas dan pengembangan karier	Penilaian kinerja ASN masih bersifat administratif dan subjektif.	a. Indikator kinerja belum sepenuhnya berbasis hasil dan belum didukung sistem penilaian yang objektif. b. Penerapan penilaian kinerja ASN sesuai PP No. 30 Tahun 2019 belum sepenuhnya berbasis hasil dan objektif. c. Indikator kinerja individu belum selaras dengan kinerja

			organisasi. d. Pemahaman pejabat penilai terhadap sistem penilaian kinerja berbasis kinerja masih terbatas. e. Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan penilaian kinerja belum optimal.
		Hasil penilaian kinerja belum dimanfaatkan secara konsisten untuk promosi, mutasi, dan penghargaan.	a. Pemanfaatan hasil penilaian kinerja sebagai dasar promosi dan mutasi sebagaimana amanat PP No. 30 Tahun 2019 belum diterapkan tegas. b. Keterkaitan antara kinerja, pengembangan karier, dan penghargaan belum diatur secara operasional. c. Sistem penilaian kinerja belum terintegrasi dengan sistem manajemen talenta dan kepegawaian. d. Budaya kinerja berbasis prestasi belum terbentuk kuat.
3.	Belum optimalnya pengembangan SDM ASN yang terarah dan berkelanjutan	Pelatihan dan pengembangan ASN belum sepenuhnya sesuai kebutuhan jabatan dan organisasi.	a. Pengembangan kompetensi ASN sebagaimana diamanatkan PP No. 11 Tahun 2017 jo. PP No. 17 Tahun 2020 belum sepenuhnya berbasis kebutuhan jabatan. b. Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi belum dilaksanakan secara sistematis. c. Sinkronisasi perencanaan pengembangan kompetensi dengan perangkat daerah belum optimal.
		Pengembangan karier dan kepemimpinan ASN belum terencana dan berjenjang.	a. Pola dan roadmap pengembangan karier ASN belum disusun sesuai ketentuan. b. Pembinaan kepemimpinan ASN belum terintegrasi dengan manajemen talenta. c. Program pengembangan kepemimpinan berjenjang masih terbatas.
		Evaluasi dampak pelatihan belum optimal.	a. Ketentuan evaluasi pascapelatihan belum dilaksanakan secara konsisten. b. Indikator keberhasilan pelatihan belum dikaitkan dengan peningkatan kinerja. c. Tindak lanjut hasil evaluasi pelatihan belum menjadi dasar perbaikan program.
4.	Belum optimalnya	Sistem dan aplikasi kepegawaian belum	a. Aplikasi kepegawaian nasional (SIASN/BKN, MySAPK, e-

	pemanfaatan teknologi informasi dan pengelolaan data kepegawaian	terintegrasi.	Kinerja, e-formasi) dan daerah (SIMPEG) belum terintegrasi secara data dan proses. b. Arsitektur SPBE kepegawaian daerah belum tersusun dan diterapkan. c. Sinkronisasi dan validasi data antar aplikasi masih manual. d. Standar data dan tata kelola integrasi sistem belum ditetapkan.
		Proses administrasi kepegawaian masih sebagian dilakukan secara manual.	a. Digitalisasi proses bisnis kepegawaian belum menyeluruh. b. Standar operasional prosedur layanan kepegawaian berbasis elektronik belum diterapkan konsisten. c. Pemanfaatan aplikasi kepegawaian oleh unit kerja belum optimal.
		Data kepegawaian belum mutakhir dan akurat.	a. Tata kelola data kepegawaian dan interoperabilitas data belum berjalan optimal. b. Mekanisme pemutakhiran dan validasi data belum dilaksanakan rutin. c. Pengendalian kualitas data kepegawaian belum diterapkan.
5.	Belum optimalnya dukungan sarana dan prasarana pengelolaan kepegawaian	Infrastruktur digital pendukung layanan kepegawaian masih terbatas.	a. Perencanaan dan penganggaran sarana teknologi informasi belum sepenuhnya berbasis kebutuhan layanan. b. Keterbatasan anggaran pengadaan dan pemeliharaan infrastruktur digital. c. Spesifikasi perangkat belum mendukung sistem kepegawaian terintegrasi.
		Sarana dan prasarana pelatihan ASN belum memadai.	a. Pemenuhan standar sarana dan prasarana pelatihan ASN belum sesuai ketentuan. b. Ketersediaan fasilitas pembelajaran berbasis digital dan hybrid masih terbatas. c. Perencanaan pengembangan sarana pelatihan belum berkelanjutan.

Sumber : BKPSDM, diolah

Tabel 2.16 menunjukkan bahwa permasalahan utama BKPSDM Kabupaten Kebumen masih berkaitan dengan belum optimalnya penerapan manajemen ASN berbasis merit, kinerja, dan kompetensi. Hal ini tercermin dari penempatan dan distribusi ASN yang belum sepenuhnya sesuai kebutuhan jabatan, manajemen talenta yang belum terintegrasi, serta penilaian kinerja yang masih bersifat administratif dan belum dimanfaatkan secara konsisten untuk pengembangan karier.

Pengembangan SDM ASN juga belum berjalan secara terarah dan berkelanjutan, ditandai dengan pelatihan yang belum sepenuhnya berbasis kebutuhan jabatan, belum tersusunnya pengembangan karier dan kepemimpinan secara berjenjang, serta lemahnya evaluasi dampak pelatihan. Kondisi ini dipengaruhi oleh belum optimalnya perencanaan pengembangan kompetensi, roadmap karier, dan mekanisme monitoring pascapelatihan.

Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi, pengelolaan data kepegawaian, serta dukungan sarana dan prasarana masih terbatas. Sistem kepegawaian yang belum terintegrasi, proses yang masih manual, data yang belum mutakhir, serta keterbatasan infrastruktur digital dan sarana pelatihan menjadi faktor pendukung yang memperkuat terjadinya permasalahan pengelolaan ASN secara keseluruhan.

2.2.2 Telaah Kebijakan Pusat dan Daerah

a. Telaah Renstra BKN 2025-2029

Kebijakan strategis yang digariskan oleh BKN melalui penyusunan Rencana Strategis BKN 2025-2029 menitikberatkan pada transformasi menyeluruh pengelolaan ASN yang profesional, berbasis kompetensi, meritokrasi, dan digital. Melalui dokumen “Arah Pengelolaan Manajemen ASN yang Mendukung Realisasi RPJMN 2025-2029”, BKN menegaskan bahwa instansi pengelola ASN di pusat maupun daerah wajib mengimplementasikan sistem merit secara konsisten termasuk dalam rekrutmen, promosi, mutasi, pengembangan talenta, dan penilaian kinerja. Kebijakan ini juga menekankan pentingnya transformasi digital dalam manajemen ASN yaitu pengembangan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, pemanfaatan big data profil ASN, serta pengawasan penerapan sistem merit yang lebih ketat.

Bagi perangkat daerah seperti BKPSDM, kebijakan ini mengarah pada kebutuhan untuk menyelaraskan proses internal kepegawaian dengan arah nasional: memastikan penempatan pegawai berbasis kompetensi, meningkatkan pelatihan dan pengembangan karier fungsional, memperkuat sistem penilaian kinerja berbasis hasil, serta memperbaiki sistem informasi kepegawaian agar dapat mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data. Dengan demikian, keberhasilan implementasi kebijakan BKN menjadi kunci bagi pencapaian visi nasional tentang birokrasi yang profesional, akuntabel, dan efektif.

b. Telaah Renstra BKD Provinsi Jawa Tengah

BKD Provinsi Jawa Tengah telah menetapkan arah kebijakan strategis yang menitikberatkan pada penguatan manajemen ASN berbasis sistem merit dan transformasi digital layanan kepegawaian sebagai upaya mendukung reformasi birokrasi di tingkat provinsi. Dalam Renstra 2024-2026, kebijakan tersebut tercermin melalui fokus pada perencanaan kebutuhan ASN berbasis peta jabatan dan beban kerja; pengembangan karier dan manajemen talenta melalui talent pool dan rencana suksesi; promosi, mutasi, serta rotasi yang objektif dan transparan; serta digitalisasi layanan kepegawaian dengan penyediaan sistem informasi terintegrasi.

Kebijakan tersebut juga menanggapi isu strategis yang dihadapi pemerintah provinsi, seperti rendahnya kompetensi ASN, kurang optimalnya penilaian kinerja berdasarkan hasil, serta keterbatasan integrasi sistem informasi kepegawaian. Dengan menyelaraskan kebijakan nasional dan regional melalui peran BKD, Provinsi Jawa Tengah berupaya menciptakan aparatur yang profesional, adaptif, dan mampu menunjang pelayanan publik berkualitas. Lebih lanjut, melalui arah kebijakan ini, BKD Prov Jateng mendorong penguatan fungsi perencanaan dan pengembangan SDM, peningkatan literasi digital ASN, serta penggunaan data untuk monitoring dan evaluasi kinerja. Transformasi kepegawaian ini diharapkan membawa kemajuan dalam tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan transparan di tingkat provinsi.

c. Telaah Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) merupakan instrumen penting dalam perencanaan pembangunan berkelanjutan

sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup serta diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016. KLHS berfungsi untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan, seperti efisiensi sumber daya, keadilan sosial, dan perlindungan lingkungan, diintegrasikan dalam setiap kebijakan, rencana, dan program pemerintah. Pelaksanaan KLHS umumnya difokuskan pada sektor-sektor yang memiliki potensi dampak langsung terhadap lingkungan hidup, seperti tata ruang, infrastruktur, energi, industri, pertanian, serta pengelolaan sumber daya alam.

Namun demikian, secara substansi dan kewenangan, BKPSDM tidak memiliki keterkaitan langsung dengan pelaksanaan KLHS, karena tugas pokok dan fungsinya berfokus pada pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga kesejahteraan pegawai. Kegiatan dan kebijakan BKPSDM bersifat administratif dan manajerial terhadap sumber daya manusia aparatur, bukan terhadap pengelolaan sumber daya alam atau lingkungan hidup. Oleh karena itu, isu-isu yang menjadi ruang lingkup KLHS tidak secara langsung relevan dengan fungsi BKPSDM.

Kendati demikian, BKPSDM tetap dapat berperan secara tidak langsung dalam mendukung prinsip pembangunan berkelanjutan melalui peningkatan kapasitas ASN agar lebih memahami kebijakan lintas sektor, termasuk lingkungan hidup dan keberlanjutan. Dengan demikian, meskipun BKPSDM tidak menjadi pelaksana atau penanggung jawab utama dalam penyusunan maupun implementasi KLHS, instansi ini tetap berkontribusi dalam memastikan ASN memiliki kompetensi, integritas, dan kesadaran terhadap nilai-nilai keberlanjutan dalam menjalankan tugas pemerintahan.

d. Telaah RPJMD Kabupaten Kebumen

Misi kedua RPJMD Kabupaten Kebumen Tahun 2025–2029, yaitu “Mewujudkan pelayanan prima berdasarkan prinsip good and clean governance,” menekankan pentingnya penguatan reformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang dinamis, berintegritas, adaptif, kolaboratif, serta berbasis teknologi informasi. Arah kebijakan ini sejalan dengan peran strategis Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai institusi yang mengelola dan mengembangkan kapasitas aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen. Implementasi misi ini menuntut BKPSDM untuk memperkuat manajemen ASN berbasis sistem merit, meningkatkan profesionalisme aparatur, dan menumbuhkan budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan publik berkualitas.

Penguatan kelembagaan pemerintah daerah yang menjadi salah satu fokus misi ini memerlukan dukungan BKPSDM melalui penataan organisasi dan analisis jabatan yang efektif, sehingga setiap unit kerja memiliki struktur dan formasi ASN yang sesuai dengan fungsi dan beban kerja. Dalam hal peningkatan kualitas pengelolaan manajemen ASN berbasis merit, BKPSDM berperan penting dalam memastikan proses rekrutmen, promosi, mutasi, dan penilaian kinerja aparatur dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel. Penerapan sistem merit ini menjadi kunci dalam mewujudkan birokrasi yang bersih, berintegritas, dan bebas dari praktik-praktik non-profesional.

Selanjutnya, penerapan manajemen risiko dalam perencanaan dan pengendalian pembangunan menuntut ASN yang memiliki kompetensi analitis dan kemampuan manajerial yang kuat. BKPSDM dapat berkontribusi melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan, termasuk peningkatan kapasitas dalam bidang perencanaan, penganggaran, dan pengendalian kinerja. Sementara itu, arah kebijakan penguatan kebijakan pembangunan berbasis *big data* dan *artificial intelligence* menuntut BKPSDM untuk mempersiapkan aparatur yang melek digital dan mampu mengelola teknologi informasi dalam proses pelayanan publik serta manajemen pemerintahan.

Secara keseluruhan, kebijakan dalam Misi 2 RPJMD 2025–2029 menjadi landasan penting bagi BKPSDM untuk mempercepat transformasi birokrasi di Kabupaten Kebumen. Melalui penerapan sistem merit yang konsisten, digitalisasi manajemen kepegawaian, dan pengembangan ASN yang kompeten serta berintegritas, BKPSDM berperan langsung dalam mewujudkan pelayanan publik yang prima dan tata kelola pemerintahan yang *good and clean governance* sesuai arah pembangunan daerah lima tahun ke depan.

2.2.3 Isu Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

Dalam rangka merumuskan isu strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen, diperlukan analisis yang komprehensif terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi. Isu strategis merupakan permasalahan penting yang bersifat mendasar, memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah, serta memerlukan penanganan secara terencana dan berkelanjutan selama periode perencanaan.

Penentuan isu strategis dilakukan dengan mempertimbangkan potensi dan kewenangan dalam pengelolaan manajemen ASN, permasalahan aktual yang dihadapi, serta dinamika lingkungan strategis pada tingkat global, nasional, dan regional. Analisis ini juga mengacu pada kebijakan dan regulasi nasional di bidang manajemen ASN, reformasi birokrasi, serta arah pembangunan daerah sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, disusun Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah yang memetakan keterkaitan antara potensi kewenangan, permasalahan yang dihadapi, isu KLHS, serta isu lingkungan strategis global, nasional, dan regional. Penyimpulan isu strategis dimaksud disajikan dalam Tabel 2.17 sebagai berikut.

Tabel 2.17 Teknik Menyimpulkan Isu Strategis Perangkat Daerah

Potensi yang Menjadi Kewenangan	Permasalahan PD	Isu KLHS yang Relevan dengan PD	Isu Lingkungan Dinamis yang Relevan dengan PD			Isu Strategis PD
			Global	Nasional	Regional	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Pengelolaan Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	Belum optimalnya penerapan manajemen ASN berbasis merit dan kompetensi	Tidak ada yang relevan (tidak terkait langsung dengan aspek lingkungan hidup)	Tuntutan global terhadap profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas birokrasi publik	Amanat penerapan sistem merit dalam UU ASN dan agenda Reformasi Birokrasi Nasional	Keterbatasan penerapan manajemen talenta ASN serta ketimpangan distribusi pegawai di daerah	Perlunya penguatan penerapan manajemen ASN berbasis merit dan kompetensi guna mendukung birokrasi yang profesional dan efektif.
Penilaian dan Pembinaan Kinerja ASN	Belum optimalnya kualitas penilaian kinerja ASN dalam mendorong produktivitas dan pengembangan karier	Tidak ada yang relevan (tidak terkait langsung dengan aspek lingkungan hidup)	Tren global penerapan manajemen kinerja berbasis hasil (performance-based management)	Kebijakan nasional penerapan e-Kinerja ASN serta penguatan sistem reward and punishment	Penerapan e-Kinerja belum seragam dan objektivitas penilaian kinerja ASN masih rendah di daerah	Optimalisasi sistem penilaian kinerja ASN sebagai dasar pengembangan karier dan peningkatan produktivitas.
Pengembangan SDM ASN	Belum optimalnya pengembangan SDM ASN yang terarah dan berkelanjutan	Tidak ada yang relevan (tidak terkait langsung dengan aspek lingkungan hidup)	Tuntutan global terhadap peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM sektor publik	Kebijakan nasional pengembangan kompetensi ASN dan manajemen talenta	Keterbatasan anggaran, kuota diklat, dan partisipasi ASN dalam pengembangan kompetensi	Peningkatan pengembangan SDM ASN yang terarah dan berkelanjutan untuk mendukung kinerja organisasi.
Pengelolaan Sistem Informasi dan Data Kepegawaian	Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dan pengelolaan data kepegawaian	Tidak ada yang relevan (tidak terkait langsung dengan aspek lingkungan hidup)	Perkembangan transformasi digital dan otomasi administrasi pemerintahan	Kebijakan nasional SPBE dan Satu Data ASN	Sistem informasi kepegawaian daerah belum terintegrasi dan literasi digital	Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi kepegawaian terintegrasi dan

					ASN masih rendah	berbasis data sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen ASN.
Penyediaan Sarana dan Prasarana Pengelolaan Kepegawaian	Belum optimalnya dukungan sarana dan prasarana pengelolaan kepegawaian	Tidak ada yang relevan (tidak terkait langsung dengan aspek lingkungan hidup)	Peningkatan kebutuhan sarana pendukung digitalisasi layanan publik	Kebijakan nasional percepatan digitalisasi birokrasi dan pengembangan SDM ASN	Keterbatasan anggaran, SDM TI, dan fasilitas pendukung di daerah	Penguatan dukungan sarana dan prasarana pengelolaan kepegawaian dalam menunjang kualitas layanan kepegawaian.

Sumber : Data BKPSDM Kabupaten Kebumen, diolah dari regulasi nasional, RPJMD, dan analisis lingkungan strategis

Berdasarkan Tabel 2.17, isu strategis BKPSDM dirumuskan dengan mempertimbangkan keterkaitan antara kewenangan perangkat daerah, permasalahan internal, serta dinamika kebijakan dan tuntutan lingkungan eksternal pada level global, nasional, dan regional. Seluruh kewenangan BKPSDM, mulai dari pengelolaan manajemen ASN berbasis sistem merit, penilaian dan pembinaan kinerja, pengembangan SDM ASN, pengelolaan sistem informasi dan data kepegawaian, hingga penyediaan sarana dan prasarana, menghadapi tantangan internal berupa belum optimalnya penerapan kebijakan, keterbatasan kapasitas, serta belum meratanya dukungan sistem dan infrastruktur pendukung. Dinamika eksternal menunjukkan tuntutan yang semakin kuat terhadap profesionalisme birokrasi, penerapan manajemen kinerja berbasis hasil, pengembangan kompetensi ASN yang berkelanjutan, serta percepatan transformasi digital pemerintahan sejalan dengan kebijakan nasional seperti sistem merit ASN, e-Kinerja, SPBE, dan Satu Data ASN. Kondisi tersebut mendorong perlunya perumusan isu strategis perangkat daerah yang berorientasi pada penguatan dan optimalisasi, yaitu penguatan penerapan sistem merit dan manajemen talenta, optimalisasi penilaian kinerja ASN, peningkatan pengembangan SDM ASN, optimalisasi pemanfaatan sistem informasi kepegawaian terintegrasi, serta penguatan dukungan sarana dan prasarana guna mendukung terwujudnya layanan kepegawaian yang profesional, efektif, dan berbasis data.

BAB III

TUJUAN, SASARAN, STRATEGI, DAN ARAH KEBIJAKAN

3.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

Renstra Perangkat Daerah adalah dokumen perencanaan lima tahunan yang merumuskan program, kegiatan, lokasi, dan sasaran. Renstra menjabarkan program dan kegiatan lima tahunan secara operasional untuk mencapai target dan sasaran pembangunan daerah yang sudah tertuang dalam RPJMD Tahun 2025-2029 Kabupaten Kebumen. Tujuannya adalah memberikan arah yang jelas untuk pelaksanaan pembangunan lima tahunan dengan memastikan kesesuaian antara program/kegiatan dengan visi-misi pemerintah daerah dan kebutuhan masyarakat. Renstra Tahun 2025-2029 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen disusun sesuai dengan visi-misi dan RPJMD pemerintah Kabupaten Kebumen. Selanjutnya dalam mengupayakan pencapaian visi dan misi maka dirumuskan tujuan dan sasaran untuk memperkuat dan mempertajam apa yang ingin dicapai dalam waktu jangka menengah.

Tujuan adalah pernyataan tentang hal-hal yang perlu dilakukan untuk mencapai visi, melaksanakan misi dengan menjawab isu strategis daerah dan permasalahan pembangunan daerah. Tujuan juga merupakan suatu kondisi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 5 (lima) tahunan. Merujuk dari berbagai penjelasan diatas dan untuk mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 dirumuskan dalam 5 (lima) tujuan dan indikator sesuai dengan misi yang telah ditetapkan Bupati dan Wakil Bupati Kebumen periode Tahun 2025-2029. Dari 5 (lima) tujuan dan indikator pembangunan Kabupaten Kebumen, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen masuk kedalam misi yang keempat yaitu Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, ngopeni, ngayomi, dan ngayemi dengan tujuan “Mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja, dan berintegritas serta meningkatkan kualitas ASN berbasis pendidikan dan pelatihan” dengan indikator kinerja yaitu “Indeks Sistem Merit” dengan target pembangunan

tahun 2025 sebesar 253,5 dan tahun 2030 sebesar 253,8 serta “Persentase ASN yang memiliki sertifikat pengembangan kompetensi” dengan target tahun 2025 sebesar 44,61% dan tahun 2030 sebesar 50%.

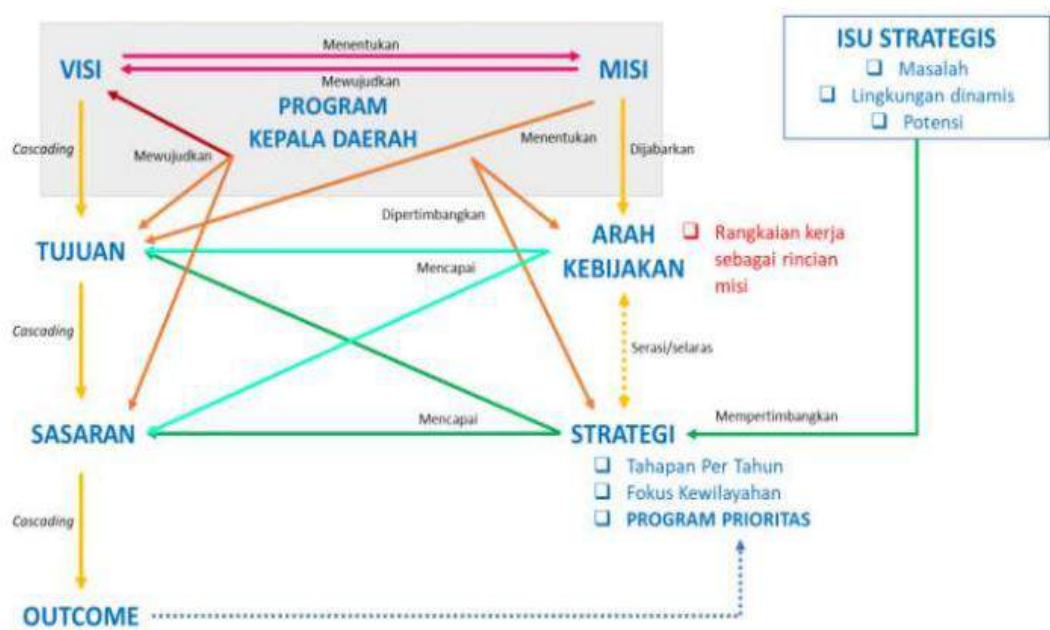
Sasaran adalah penjabaran dari tujuan yaitu hasil yang akan dicapai Kabupaten Kebumen, masing-masing tujuan dalam rumusan yang lebih spesifik dan terukur dalam suatu indikator beserta targetnya. Oleh karena itu, sasaran dinyatakan sesuai indikator secara spesifik, fokus, terukur, dan dapat dicapai dengan indikator kinerja atau tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran yang akan diwujudkan selama 5 (lima) tahun. Setiap sasaran mencerminkan indikator kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang. Merujuk dari berbagai penjelasan diatas dan berdasarkan visi dan misi Kepala Daerah maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen masuk kedalam sasaran untuk mengimplementasikan reformasi birokrasi di seluruh bidang pembangunan.

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan daerah Kabupaten Kebumen, tujuan ini dicapai dengan sasaran meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah daerah, meningkatnya efektivitas dan kapabilitas pengendalian intern, dan meningkatnya kualitas pelayanan publik berbasis IT. Sedangkan sasaran yang merujuk pada tujuan renstra tahun 2025-2029 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

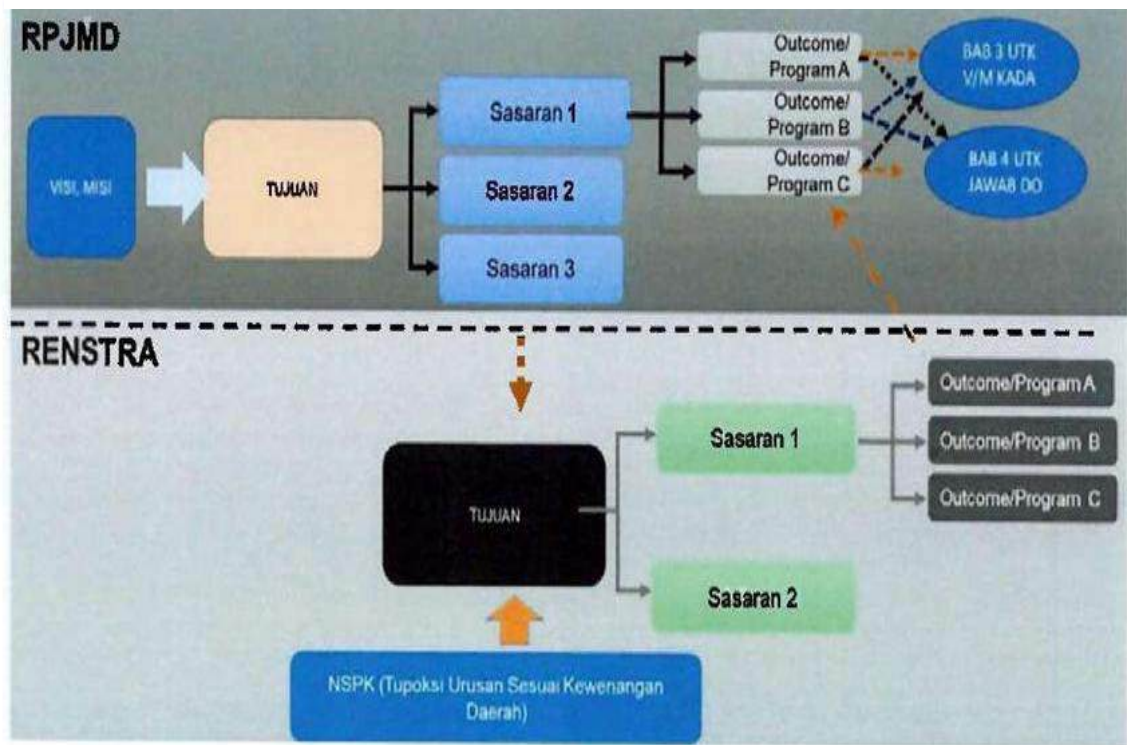
1. Meningkatnya ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN dengan indikator nilai dimensi ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN, baseline target tahun 2024 sebesar 99% dan target rancangan akhir tahun 2030 sebesar 99,60%.
2. Meningkatnya kelulusan ASN dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan indikator persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan baseline target tahun 2024 sebesar 79% dan target rancangan akhir Tahun 2030 sebesar 85%.

Tujuan dan sasaran merupakan hasil perumusan capaian strategi yang menunjukkan tingkat kinerja pembangunan tertinggi sebagai dasar penyusunan arsitektur kinerja pembangunan daerah secara keseluruhan. Sasaran RPJMD dapat diterjemahkan sebagai

sasaran tahunan melalui arah kebijakan yang menjadi pedoman dalam penyusunan prioritas dan sasaran tahunan (prioritas dan sasaran pembangunan RKPd). Perumusan tujuan dan sasaran dari visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah akan menjadi landasan perumusan tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah untuk periode 5 (lima) tahun. Dalam merumuskan tujuan dan sasaran renstra, Perangkat Daerah dapat merumuskan melalui konsep dasar seperti pada gambar 3.1 dan gambar 3.2 di bawah ini :



Gambar 3.1 Konsep Renstra Perangkat Daerah



Gambar 3.2 Kerangka Keterkaitan Sasaran RPJMD dengan Tujuan Renstra Perangkat Daerah

Berdasarkan gambar 3.2, tujuan dan sasaran pembangunan daerah merupakan turunan dari visi kepala daerah dan wakil kepala daerah yang kemudian akan menjadi landasan perumusan tujuan dan sasaran Renstra Perangkat Daerah untuk periode 5 tahun. Perumusan tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini :

**Tabel 3.1 Teknik Merumuskan Tujuan dan Sasaran Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kebumen**

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	BASELINE 2024	TARGET TAHUN						KETERANGAN
					2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(01)	(02)	(03)	(04)	(05)	(06)	(07)	(08)	(09)	(10)	(11)	(12)
5.03.5.04.0.00.01.0000 - BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA											
Meningkatnya kualitas pelayanan publik berbasis IT	Mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja, dan berintegritas serta meningkatkan kualitas ASN berbasis Pendidikan dan pelatihan		Indeks Sistem Merit (Indeks)	253,5	253,5	273	293	310	330	350	
			Persentase ASN yang memiliki sertifikat pengembangan kompetensi	44,61	44,61	46	66	76	85	90	
		Meningkatnya ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN	Nilai dimensi ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN	99,00	99,10	99,20	99,30	99,40	99,50	99,60	
		Meningkatnya kelulusan ASN dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan	Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	79	80	81	85	90	95	99	

Sumber data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam merumuskan tujuan dan sasaran Renstra Tahun 2025-2030 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen telah mempertimbangkan rasionalitas dan evaluasi capaian 5 (lima) tahun pembangunan dengan menggunakan capaian tahun 2024 sebagai *baseline*.

3.2 Strategi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

Strategi adalah pendekatan utama atau arah kebijakan yang digunakan untuk mengatasi permasalahan strategis, mencapai tujuan dan sasaran organisasi, menyesuaikan dengan dinamika global, nasional, regional, dan lokal. Dalam merumuskan strategi BKPSDM Kabupaten Kebumen menggunakan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Pendekatan ini membantu melihat kondisi internal (kekuatan dan kelemahan) serta kondisi eksternal (peluang dan ancaman) secara menyeluruh, meningkatkan ketepatan strategi, dan strategi berbasis bukti (evidence). Analisis SWOT dapat dijadikan dasar untuk menyusun strategi jangka menengah BKPSDM Kabupaten Kebumen, terutama untuk menyusun arah kebijakan dan program prioritas Renstra 2025–2029. Strategi dalam analisis SWOT adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Strategi SWOT (SO-WO-ST-WT)

STRATEGI	PENJELASAN STRATEGI
a. S–O (<i>Strength–Opportunities</i>)	Menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal
b. W–O (<i>Weakness–Opportunities</i>)	Meminimalkan kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang tersedia
c. S–T (<i>Strength–Threats</i>)	Menggunakan kekuatan internal untuk menghadapi ancaman eksternal
d. W–T (<i>Weakness–Threats</i>)	Meminimalkan kelemahan dan menghadapi ancaman yang ada secara bersamaan

Strategi SWOT (SO-WO-ST-WT) berdasarkan analisis SWOT yang telah disusun untuk BKPSDM Kabupaten Kebumen dijabarkan di Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Penentuan Alternatif Strategi

Faktor Internal Faktor Eksternal	Kekuatan/ <i>Strength</i> (S): 1. Tersedianya struktur organisasi BKPSDM yang lengkap dengan pembagian tugas jelas antar bidang dan subkoordinator. 2. Dukungan regulasi daerah dan nasional dalam penyelenggaraan manajemen ASN, seperti PP No. 11 Tahun 2017 jo. PP No. 17 Tahun 2020 dan Permenpan-RB terkait sistem merit serta pengembangan kompetensi ASN. 3. Pimpinan BKPSDM memiliki komitmen terhadap reformasi birokrasi dan peningkatan pelayanan publik berbasis digital. 4. Adanya sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) yang sudah dikembangkan dan digunakan secara internal. 5. SDM ASN di BKPSDM sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang relevan di bidang kepegawaian. 6. Tersedianya fasilitas pendukung pelaksanaan tugas seperti jaringan internet dan infrastruktur kantor yang memadai. 7. Terjalinnya koordinasi yang baik dengan instansi pembina seperti BKN, LAN, dan BKD Provinsi Jawa Tengah.	Kelemahan/ <i>Weakness</i> (W): 1. Belum optimalnya penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN, terutama dalam aspek kinerja dan pengembangan karier. 2. Masih adanya subjektivitas dalam proses penilaian kinerja ASN dan belum sepenuhnya berbasis indikator objektif. 3. Layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi belum terintegrasi secara menyeluruh antarbidang. 4. Keterbatasan SDM dengan kompetensi teknis di bidang teknologi informasi dan analisis data kepegawaian. 5. Pengelolaan data dan pelaporan kinerja masih bersifat manual dan belum otomatisasi penuh. 6. Masih rendahnya kesadaran ASN dalam internalisasi nilai dasar BerAKHLAK dan budaya kerja profesional. 7. Program kesejahteraan ASN belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan pegawai, sehingga berdampak pada motivasi kerja.

Peluang/ Opportunities (O):	Alternatif Strategi (SO) :	Alternatif Strategi (WO):
1. Dukungan kebijakan nasional SPBE, Sistem Informasi ASN, dan reformasi birokrasi dalam mendorong transformasi digital kepegawaian daerah. 2. Ketersediaan platform pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN berbasis daring yang lebih efisien dan menjangkau luas. 3. Komitmen Pemerintah Kabupaten Kebumen terhadap penguatan tata kelola SDM aparatur dan peningkatan kinerja ASN. 4. Peluang integrasi sistem dan data kepegawaian melalui pemanfaatan teknologi informasi dan kerja sama lintas instansi. 5. Tuntutan masyarakat terhadap layanan publik yang cepat, transparan, dan akuntabel sebagai pendorong inovasi layanan BKPSDM.	1. Mengintegrasikan sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) daerah dengan Sistem Informasi ASN Nasional untuk mewujudkan layanan berbasis digital terpusat. 2. Mengoptimalkan struktur organisasi, dukungan regulasi, dan komitmen pimpinan untuk mempercepat transformasi digital kepegawaian sesuai kebijakan SPBE dan Sistem Informasi ASN. 3. Mengembangkan kompetensi ASN BKPSDM melalui pemanfaatan platform pelatihan daring nasional (BKN/LAN) secara terencana dan berkelanjutan. 4. Memperkuat koordinasi dengan BKN, LAN, dan instansi terkait untuk peningkatan kualitas data ASN dan penerapan sistem merit. 5. Mendorong inovasi layanan kepegawaian berbasis digital guna memenuhi tuntutan pelayanan publik yang cepat, transparan, dan akuntabel.	1. Mengintegrasikan layanan kepegawaian antarbidang melalui pemanfaatan kebijakan SPBE dan kerja sama lintas instansi. 2. Meningkatkan objektivitas penilaian kinerja ASN melalui penerapan e-Kinerja dan indikator berbasis hasil. 3. Mengatasi keterbatasan kompetensi TI dan analisis data melalui pelatihan daring dan pendampingan teknis. 4. Mengurangi proses manual dalam pengelolaan data dan pelaporan kinerja melalui otomatisasi sistem informasi kepegawaian. 5. Memperkuat internalisasi nilai BerAKHLAK dan budaya kerja profesional melalui dukungan kebijakan reformasi birokrasi.

Ancaman/Threats (T):	Alternatif Strategi (ST):	Alternatif Strategi (WT):
1. Keterbatasan anggaran daerah yang berpotensi menghambat digitalisasi kepegawaian dan pengembangan kompetensi ASN. 2. Perubahan regulasi nasional yang dinamis berisiko menimbulkan ketidaksinkronan kebijakan di daerah. 3. Risiko keamanan dan perlindungan data dalam penerapan sistem informasi kepegawaian berbasis digital. 4. Resistensi ASN terhadap perubahan budaya kerja digital dan penerapan sistem merit. 5. Kesenjangan kompetensi dan motivasi ASN yang dapat memengaruhi kinerja organisasi dan kualitas layanan publik.	1. Memanfaatkan dukungan regulasi dan koordinasi dengan instansi pembina untuk mengantisipasi perubahan kebijakan nasional yang dinamis. 2. Mengoptimalkan SIMPEG dan penguatan tata kelola TI untuk meminimalkan risiko keamanan dan kebocoran data kepegawaian. 3. Memperkuat peran pimpinan dalam mendorong adaptasi ASN terhadap budaya kerja digital dan penerapan sistem merit. 4. Menggunakan struktur organisasi dan pembagian tugas yang jelas untuk menjaga efektivitas kinerja di tengah keterbatasan anggaran. 5. Mendorong peningkatan kompetensi ASN BKPSDM sebagai motor penggerak peningkatan kualitas layanan publik.	1. Menyusun prioritas program digitalisasi dan pengembangan SDM ASN secara bertahap sesuai kemampuan anggaran daerah. 2. Menyederhanakan dan menstandarkan proses bisnis kepegawaian untuk mengurangi ketergantungan pada sistem manual dan vendor eksternal. 3. Memperkuat kebijakan internal penilaian kinerja yang objektif guna meningkatkan motivasi dan mengurangi kesenjangan kinerja ASN. 4. Meningkatkan literasi digital dan kesiapan perubahan ASN melalui sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan berkelanjutan. 5. Menyelaraskan program kesejahteraan dan penghargaan ASN dengan kinerja untuk menjaga motivasi dan produktivitas kerja.

Sumber: Data BKPSDM Kabupaten Kebumen, diolah

Tabel SWOT tersebut menunjukkan bahwa BKPSDM Kabupaten Kebumen memiliki kekuatan internal yang cukup memadai, terutama dari sisi struktur organisasi yang jelas, dukungan regulasi, komitmen pimpinan, ketersediaan SIMPEG, serta SDM dan koordinasi lintas instansi yang relatif baik. Di sisi lain, masih terdapat sejumlah kelemahan utama, antara lain penerapan sistem merit dan penilaian kinerja yang belum optimal, integrasi layanan kepegawaian berbasis TI yang belum menyeluruh, keterbatasan kompetensi teknis TI, serta aspek budaya kerja dan kesejahteraan ASN yang belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja.

Dari faktor eksternal, peluang besar terbuka melalui dukungan kebijakan nasional SPBE dan reformasi birokrasi, ketersediaan platform pengembangan kompetensi ASN, komitmen pemerintah daerah, serta tuntutan masyarakat akan layanan publik yang berkualitas. Namun demikian, BKPSDM juga dihadapkan pada berbagai ancaman, seperti keterbatasan anggaran, dinamika regulasi nasional, risiko keamanan data, kesiapan ASN dalam beradaptasi dengan perubahan, serta kesenjangan kompetensi.

Berdasarkan kondisi tersebut, arah strategi BKPSDM difokuskan pada penguatan integrasi sistem informasi kepegawaian, peningkatan objektivitas penilaian kinerja, serta pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan. Strategi ini diharapkan mampu mengoptimalkan pemanfaatan peluang yang ada, sekaligus mengurangi dampak kelemahan dan ancaman, sehingga pengelolaan manajemen ASN dapat berjalan lebih efektif, akuntabel, dan mendukung peningkatan kualitas layanan kepegawaian di Kabupaten Kebumen.

Secara keseluruhan, strategi ini dirancang untuk memanfaatkan kekuatan dan peluang, mengatasi kelemahan, serta menghadapi ancaman secara terstruktur guna meningkatkan profesionalisme ASN dan kualitas layanan kepegawaian. Kemudian lebih lanjut dilakukan penahapan renstra, yang mana manfaat penahapan Renstra di BKPSDM Kabupaten Kebumen antara lain:

1. Memberi arah yang jelas dalam menjabarkan langkah-langkah strategis secara sistematis dari awal hingga akhir periode;
2. Menjadi panduan agar pelaksanaan program sesuai visi, misi, tujuan, dan sasaran RPJMD Kabupaten Kebumen 2025-2029;
3. Memudahkan pengendalian dan evaluasi;

4. Mendorong Efisiensi dan Efektivitas Program;
5. Sinkronisasi antar program dan kegiatan;
6. Persiapan sasaran dan program rencana strategi berikut.

Penahapan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Kebumen yang dapat dijadikan acuan perencanaan lima tahunan di tunjukan pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Penahapan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen

No	TAHAP 1 2026	TAHAP 2 2027	TAHAP 3 2028	TAHAP 4 2029	TAHAP 5 2030
1.	Penyelarasan kebijakan, regulasi, dan SOP manajemen ASN berbasis sistem merit dan integritas;	Implementasi penerapan sistem merit dan penilaian kinerja ASN secara lebih konsisten di perangkat daerah;	Penguatan profesionalisme dan integritas ASN melalui integrasi kinerja, perilaku kerja, dan sistem merit;	Pemantapan budaya kerja ASN yang profesional, berkinerja, dan berintegritas;	Terwujudnya ASN yang profesional, berkinerja, dan berintegritas;
2.	Penyusunan peta jabatan, standar kompetensi jabatan, dan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi ASN;	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ASN berbasis kebutuhan kompetensi jabatan dan organisasi;	Optimalisasi kualitas pendidikan dan pelatihan ASN melalui metode berjenjang dan berbasis hasil;	Penguatan keberlanjutan pengembangan kualitas ASN berbasis pendidikan dan pelatihan;	Meningkatnya kualitas ASN berbasis pendidikan dan pelatihan;
3.	Penataan awal sistem penilaian kinerja ASN agar selaras dengan tujuan organisasi;	Pemanfaatan hasil penilaian kinerja dan uji kompetensi sebagai dasar awal penempatan dan pengembangan ASN;	Penataan penempatan, mutasi, dan promosi ASN secara lebih tepat berdasarkan kompetensi dan kinerja;	Konsistensi penerapan penempatan jabatan ASN berbasis kompetensi dan kinerja;	Meningkatnya ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN;
4.	Penyiapan sistem dan mekanisme perencanaan pendidikan dan pelatihan ASN, termasuk kriteria peserta dan kebutuhan diklat.	Peningkatan partisipasi dan kesiapan ASN dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.	Peningkatan tingkat kelulusan ASN dalam pendidikan dan pelatihan melalui pendampingan dan evaluasi.	Optimalisasi keberhasilan dan kelulusan ASN dalam pendidikan dan pelatihan sebagai dasar pengembangan karier.	Meningkatnya kelulusan ASN dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Sumber data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, diolah

Tabel 3.4 menggambarkan penahapan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen yang disusun secara bertahap dan berkesinambungan selama periode 2026–2030. Pada fase awal, fokus diarahkan pada penguatan fondasi tata kelola manajemen ASN melalui penyelarasan kebijakan, regulasi, dan SOP berbasis sistem merit dan integritas, penyusunan peta jabatan serta standar kompetensi jabatan, penataan awal sistem penilaian kinerja ASN, dan penyiapan mekanisme perencanaan pendidikan dan pelatihan. Fase ini berperan sebagai dasar bagi pelaksanaan kebijakan dan program pengelolaan ASN pada periode selanjutnya.

Pada fase berikutnya hingga menjelang akhir periode perencanaan, perhatian difokuskan pada implementasi, optimalisasi, dan pemantapan. Penerapan sistem merit dan penilaian kinerja dilakukan secara lebih konsisten, disertai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi serta pemanfaatan hasil kinerja dan uji kompetensi sebagai dasar penempatan dan pengembangan ASN. Selanjutnya, upaya diarahkan pada penguatan profesionalisme dan integritas, peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan, penataan penempatan jabatan berbasis kompetensi dan kinerja, serta peningkatan kelulusan ASN dalam pendidikan dan pelatihan. Seluruh rangkaian proses tersebut bermuara pada kondisi yang diharapkan pada akhir periode, yaitu terwujudnya ASN yang profesional, berkinerja, dan berintegritas, meningkatnya kualitas ASN melalui pendidikan dan pelatihan, meningkatnya ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN, serta meningkatnya kelulusan ASN dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

3.3 Arah kebijakan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen

Arah kebijakan adalah pernyataan umum yang memberikan petunjuk, pedoman, atau landasan bagi penyusunan strategi, program, dan kegiatan dalam suatu rencana pembangunan atau manajemen organisasi. Unsur-Unsur dalam Arah Kebijakan:

1. Berorientasi pada visi dan misi organisasi dan akan diterjemahkan dalam bentuk strategi dan program;
2. Menjadi dasar perencanaan strategis;
3. Menjadi acuan dalam penyusunan Renstra, Renja, dan penganggaran berbasis kinerja;

4. Menggambarkan prioritas dan fokus pembangunan;
5. Arah kebijakan muncul dari dari hasil analisis SWOT, isu lokal/nasional/global;
6. Mengarahkan implementasi program dan kegiatan agar tidak terjadi duplikasi atau tumpang tindih antar kegiatan, dan memastikan bahwa semua berjalan terintegrasi dan sinergis.

Perumusan arah kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Kebumen dilakukan dengan mengacu pada RPJMD Kabupaten Kebumen serta kebijakan nasional di bidang aparatur sipil negara, melalui tahapan identifikasi dan analisis isu strategis pengelolaan ASN yang menitikberatkan pada penerapan sistem merit, penguatan kompetensi, dan pemanfaatan teknologi informasi. Proses perumusan dilanjutkan dengan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi ASN guna mendukung peningkatan kapasitas digital, manajerial, dan pelayanan prima yang responsif, transparan, serta berbasis data. Selanjutnya disusun peta jalan transformasi tata kelola ASN berbasis sistem merit dan digitalisasi kepegawaian sebagai pedoman pengembangan jangka menengah. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dirumuskan visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis BKPSDM yang selaras dengan arah pembangunan daerah dalam rangka mewujudkan Kebumen Berdaya (Beriman, Maju, Sejahtera, dan Berbudaya). Arah kebijakan kemudian dijabarkan ke dalam rencana aksi prioritas dan indikator kinerja utama, serta didukung dengan pengembangan kerangka awal sistem manajemen talenta dan integrasi data kepegawaian lintas bidang guna memastikan keberlanjutan dan efektivitas pengelolaan ASN. Teknik merumuskan arah kebijakan Renstra BKPSDM ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3.5 Teknik Merumuskan Arah Kebijakan Renstra BKPSDM Kabupaten Kebumen

Operasionalisasi NSPK	Arah Kebijakan RPJMD	Arah Kebijakan Renstra PD	Ket
Mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja, dan berintegritas serta meningkatkan kualitas ASN berbasis pendidikan dan pelatihan	Penguatan kompetensi ASN melalui pelatihan digital, manajerial, dan pelayanan prima agar mampu memberikan layanan publik yang responsif, transparan, dan berbasis data dalam rangka perwujudan Kebumen Berdaya (Beriman, Maju, Sejahtera, Berbudaya)	Penguatan penerapan manajemen ASN berbasis sistem merit dan kompetensi , melalui: a. penyelarasan penempatan ASN dengan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan jabatan; b. penataan distribusi ASN antarunit kerja berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja; c. penguatan penerapan prinsip merit dalam rotasi dan promosi jabatan; d. pengembangan dan penerapan manajemen talenta ASN secara bertahap; e. peningkatan perencanaan kebutuhan ASN berbasis data dan regulasi.	
		Peningkatan kualitas penilaian dan pembinaan kinerja ASN , melalui: a. penerapan penilaian kinerja ASN berbasis indikator kinerja individu yang terukur; b. penguatan objektivitas dan akuntabilitas penilaian kinerja ASN; c. pemanfaatan hasil penilaian kinerja sebagai dasar pengembangan karier ASN; d. penguatan kapasitas dan pemahaman pejabat penilai kinerja ASN; e. pengembangan sistem penilaian kinerja ASN berbasis digital.	
		Pengembangan kompetensi dan profesionalisme ASN secara berkelanjutan , melalui: a. penyusunan rencana pengembangan kompetensi ASN berbasis kebutuhan organisasi; b. pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis,	

		manajerial, dan fungsional secara berjenjang; c. peningkatan akses ASN terhadap pelatihan dan sertifikasi kompetensi; d. penguatan pengembangan kepemimpinan dan manajerial ASN; e. peningkatan evaluasi efektivitas pengembangan kompetensi terhadap kinerja ASN.	
		Penguatan pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kepegawaian, melalui: a. pengembangan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dan berbasis data; b. peningkatan kualitas, akurasi, dan pemutakhiran data kepegawaian; c. integrasi sistem kepegawaian dengan sistem nasional dan lintas sektor; d. peningkatan literasi dan kompetensi digital ASN; e. pemanfaatan data kepegawaian sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial.	
		Peningkatan dukungan sarana dan prasarana pengelolaan kepegawaian, melalui: a. pemenuhan infrastruktur pendukung digitalisasi layanan kepegawaian; b. peningkatan sarana dan prasarana pendukung pengembangan kompetensi ASN; c. penguatan fasilitas kerja pendukung pelaksanaan tugas kepegawaian; d. peningkatan dukungan teknologi dan jaringan informasi; e. optimalisasi pemeliharaan sarana dan prasarana pengelolaan kepegawaian.	

Sumber : BKPSDM, diolah

Tabel 3.5 di atas menggambarkan keterkaitan yang jelas antara operasionalisasi NSPK, arah kebijakan RPJMD, dan arah kebijakan Renstra BKPSDM dalam mendukung terwujudnya ASN yang profesional, berkinerja, dan berintegritas. Perumusan arah kebijakan Renstra dilakukan dengan menurunkan secara langsung kebijakan pembangunan daerah ke dalam fokus pengelolaan manajemen ASN, sehingga kebijakan yang dirumuskan tetap berada dalam koridor kewenangan serta sejalan dengan tujuan pembangunan jangka menengah daerah.

Arah kebijakan Renstra BKPSDM difokuskan pada lima isu strategis utama, yaitu penguatan penerapan sistem merit, peningkatan kualitas penilaian kinerja ASN, pengembangan kompetensi ASN secara berkelanjutan, penguatan pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian, serta peningkatan dukungan sarana dan prasarana pengelolaan kepegawaian. Kelima isu tersebut dirumuskan secara normatif dan terukur sebagai pedoman pelaksanaan program dan kegiatan BKPSDM selama periode perencanaan, sekaligus menjadi dasar dalam peningkatan efektivitas pengelolaan ASN yang berorientasi pada kinerja, pelayanan publik, dan tata kelola pemerintahan yang akuntabel. Melalui tabel ini, arah kebijakan Renstra BKPSDM tidak hanya berfungsi sebagai penjabaran kebijakan RPJMD, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk memastikan konsistensi perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian pembangunan bidang kepegawaian secara berkelanjutan dan berbasis sistem merit.

BAB IV

PROGRAM, KEGIATAN, SUBKEGIATAN, DAN KINERJA

PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

4.1 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025-2029 yang dirumuskan dalam program dan kegiatan disusun dengan mempertimbangkan faktor-faktor antara lain :

1. Pencapaian visi dan misi Bupati Kebumen Tahun 2025-2029 yang diwujudkan dalam Indikator Kinerja Utama Daerah;
2. Pencapaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
3. Nomenklatur yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86/2017 Pasal 11 ayat (3) huruf a memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif;
4. Cascading dari tujuan, sasaran, outcome, dan output pada renstra 2025-2029.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen memiliki tujuan mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja, dan berintegritas serta meningkatkan kualitas ASN berbasis pendidikan dan pelatihan dengan indikator kinerja yaitu indeks sistem merit dengan satuan indeks dan persentase ASN yang memiliki sertifikat pengembangan kompetensi dengan satuan persentase. Kemudian untuk sasaran yang terdiri dari 2 (dua) yaitu :

- a. Meningkatnya ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN dengan indikator nilai dimensi ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN, satuan persen.

- b. Meningkatnya kelulusan ASN dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan indikator persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, satuan persen.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen memiliki 3 (tiga) program, 12 (dua belas) kegiatan, dan 29 (duapuluh sembilan) sub kegiatan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Daftar Program, Kegiatan, dan Subkegiatan BKPSDM Kabupaten Kebumen

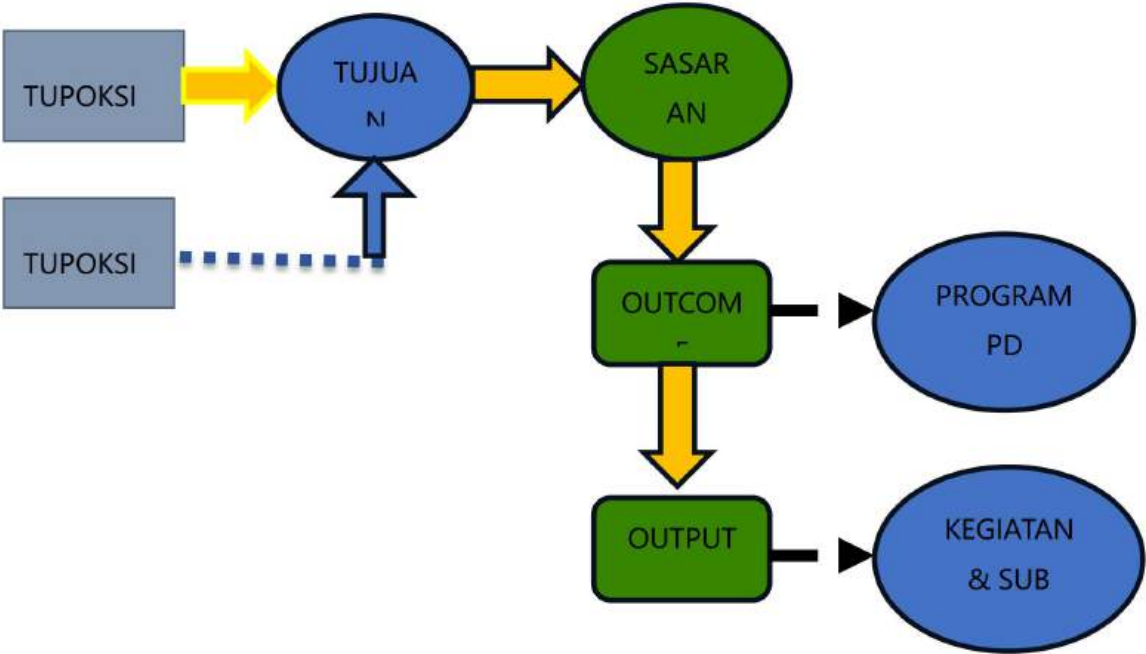
No.	Uraian	Keterangan
	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Nama OPD
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Program
1.1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kegiatan
a	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Subkegiatan
b	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Subkegiatan
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kegiatan
a	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Subkegiatan
b	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Subkegiatan
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kegiatan
a	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Subkegiatan
b	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Subkegiatan
c	Penyediaan Barang Cetakan dan penggandaan	Subkegiatan
d	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Subkegiatan
e	Penyediaan Bahan/Material	Subkegiatan
f	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Subkegiatan
g	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Subkegiatan
1.4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kegiatan
a	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Subkegiatan
1.5	Penyediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan

a	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Subkegiatan
b	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Subkegiatan
c	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Subkegiatan
1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan
a	Penyediaan jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Subkegiatan
b	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Subkegiatan
c	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Subkegiatan
2	Program Kepegawaian Daerah	Program
2.1	Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kegiatan
a	Penyusunan Rencana Kebutuhan, jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Subkegiatan
b	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Subkegiatan
c	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Subkegiatan
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	Kegiatan
a	Pengelolaan Mutasi ASN	Subkegiatan
b	Pengelolaan Promosi ASN	Subkegiatan
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	Kegiatan
a	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Subkegiatan
b	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Subkegiatan
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kegiatan
a	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Subkegiatan
b	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Subkegiatan
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Program
3.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	Kegiatan
a	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Subkegiatan
3.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kegiatan

a	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Subkegiatan
---	---	-------------

Sumber : BKPSDM, 2025

Semua program dan kegiatan tersebut berlokasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dengan kelompok sasarannya adalah Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen. Sesuai dengan kerangka perumusan maka program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1 Kerangka Perumusan Program/Kegiatan/Subkegiatan Renstra Perangkat Daerah

Tabel 4.2 Teknik Merumuskan Program/Kegiatan/Subkegiatan RENSTRA Perangkat Daerah

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN /SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penguatan kompetensi ASN melalui pelatihan digital, manajerial, dan pelayanan prima agar mampu memberikan layanan publik yang responsif, transparan, dan berbasis data dalam rangka perwujudan Kebumen Berdaya (Beriman, Maju, Sejahtera, Berbudaya)	Mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja, dan berintegritas serta meningkatkan kualitas ASN berbasis pendidikan dan pelatihan				Indeks Sistem Merit (Indeks)		
					Persentase ASN yang Memiliki Sertifikat Pengembangan Kompetensi (Persentase)		
		Meningkatnya ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN			Nilai dimensi ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN		Sasaran 1
			Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan		- Nilai SAKIP Perangkat Daerah - IKM Perangkat	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN /SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Kinerja Perangkat Daerah		Daerah	Kabupaten/Kota	
				Tersusunnya Dokumen Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen perencanaan dan evaluasi kinerja perangkat daerah yang tersusun (Dokumen)	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kegiatan
					Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dokumen)	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Subkegiatan
					Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Dokumen)	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Subkegiatan
				Tersusunnya Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah bulan administrasi keuangan Perangkat Daerah (Bulan)	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Kegiatan
					Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Orang/bulan)	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Subkegiatan
					Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Subkegiatan

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN /SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				Tersusunnya Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah orang yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Orang)	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Kegiatan
					Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Orang)	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Subkegiatan
				Tersusunnya Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah bulan penyediaan administrasi umum Perangkat Daerah (Bulan)	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kegiatan
					Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Subkegiatan
					Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Subkegiatan
					Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Paket)	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Subkegiatan
					Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Subkegiatan

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN /SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Disediakan		
					Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	Penyediaan Bahan/Material	Subkegiatan
					Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Subkegiatan
					Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Subkegiatan
				Tersedianya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah unit pengadaan barang milik daerah	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kegiatan
					Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Subkegiatan
				Tersedianya Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah bulan penyediaan jasa penunjang urusan penunjang pemerintah daerah (Bulan)	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Subkegiatan
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber	Subkegiatan

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN /SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	Daya Air dan Listrik	
					Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Subkegiatan
				Terlaksananya Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah unit pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah (Unit)	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Kegiatan
					Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Subkegiatan
					Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Subkegiatan
					Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitas	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Subkegiatan
			Meningkatnya		Persentase kinerja	PROGRAM	

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN /SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			kinerja ASN dengan predikat minimal baik		ASN dengan predikat minimal baik	KEPEGAWAIAN DAERAH	
				Terlaksananya Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah kegiatan pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN (Kegiatan)	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kegiatan
					Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Subkegiatan
					Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Subkegiatan
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Subkegiatan
				Terlaksananya Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah kegiatan mutase dan promosi yang dilaksanakan (Kegiatan)	Mutasi dan Promosi ASN	Kegiatan

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN /SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	Pengelolaan Mutasi ASN	Subkegiatan
					Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	Pengelolaan Promosi ASN	Subkegiatan
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang meningkat kompetensinya (Orang)	Pengembangan Kompetensi ASN	Kegiatan
					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir		
					Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Subkegiatan
					Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Subkegiatan
				Terlaksananya Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur (Kegiatan)	Penilaian dan Evaluasi	Kegiatan

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN /SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Kinerja Aparatur	
					Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Subkegiatan
					Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Subkegiatan
		Meningkatnya kelulusan ASN dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan			Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan		Sasaran 2
		Meningkatnya partisipasi ASN dalam pendidikan dan pelatihan	Meningkatnya fasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ASN		Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
				Terlaksananya Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	Pengembangan Kompetensi Teknis	Kegiatan
					Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi	Subkegiatan

NSPK DAN SASARAN RPJMD YANG RELEVAN	TUJUAN	SASARAN	OUTCOME	OUTPUT	INDIKATOR	PROGRAM/KEGIATAN /SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum	
				Terselenggaranya Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah kegiatan sertifikasi, penataan kelembagaan, dan pengembangan kompetensi manajerial serta fungsional yang terlaksana.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kegiatan
					Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan	Subkegiatan

Sumber : BKPSDM, 2025

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kebumen sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis Tahun 2025–2029, pelaksanaan program dan kegiatan dijabarkan lebih lanjut ke dalam sub kegiatan yang terencana, terukur, dan selaras dengan prioritas pembangunan di

bidang manajemen aparatur sipil negara. Setiap sub kegiatan disusun dengan memperhatikan relevansi terhadap peningkatan kualitas tata kelola kepegawaian, pengembangan kompetensi aparatur, serta optimalisasi pelayanan publik berbasis profesionalisme dan teknologi informasi. Untuk memastikan efektivitas pelaksanaan, masing-masing sub kegiatan dilengkapi dengan uraian mengenai kinerja yang ingin dicapai, indikator kinerja sebagai alat ukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan, serta pagu indikatif yang menggambarkan kebutuhan sumber daya keuangan dalam mendukung pencapaian hasil yang diharapkan. Dengan demikian, penyajian uraian ini bertujuan memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif mengenai arah pelaksanaan kegiatan BKPSDM secara terstruktur dan akuntabel. Adapun rincian mengenai sub kegiatan beserta kinerja, indikator, dan pagu indikatif tersebut dapat dilihat dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Rencana Program/Kegiatan/Subkegiatan dan Pendanaan BKPSDM Kabupaten Kebumen

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencana-an	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggu ng-jawab	Lokasi
						2026		2027		2028		2029		2030					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
Mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja, dan berintegritas serta meningkatkan kualitas ASN berbasis pendidikan dan pelatihan				Indeks sistem Merit (Indeks)	253,5	253,6		293		310		330		350		350			
				Persentase ASN yang memiliki sertifikat pengembangan kompetensi (Persen)	44,61	46		66		76		85		90		90			
	Meningkatnya ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN			Nilai dimensi k e t e p a t a n penempatan jabatan dan kinerja ASN (Persen)	99,00	99,20		99,30		99,40		99,50		99,60		99,60			

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						2026		2027		2028		2029		2030					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.01	PROGRAM PENUNJANG U R U S A N P E M E R I N T A H A N D A E R A H K A B U P A T E N / K O T A	IKM Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Indeks)	89,63	90,40	7.299.016.000	90,45	6.658.645.000	90,50	33.255.374.405	90,55	29.855.524.079	90,60	32.344.058.838	90,60	134.107.910.864	Sekretariat	
			0	Nilai SAKIP Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Nilai)	70,55	71,50		71,70		71,90		72,10		72,30		72,30		Administrasi Kepegawaian	
		5.03.01.2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Dokumen)	8	14	37.578.000	14	45.000.000	14	39.500.000	16	41.000.000	14	43.000.000	10	200.078.000	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	
		5.03.01.2.01.0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Dokumen)	8	6	28.000.000	6	30.000.000	6	29.500.000	6	30.000.000	6	31.000.000	8	147.500.000	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kabupaten Kebumeh

	5.03.01.2.01.0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Laporan)	2	8	9.578.000	8	15.000.000	8	10.000.000	9	11.000.000	8	12.000.000	2	52.578.000	P e r e n c a n a a n , Penganggar an, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Kabupat en Kebume n
	5.03.01.2.02	A d m i n i s t r a s i Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah bulan Administrasi keuangan Perangkat Daerah (Dengan Satuan: Bulan)	12	12	6.7181.864.550	12	6.047.445.000	12	32.577.705.994	12	29.154.318.368	12	31.627.852.560	12	130.698.341.387	A d m i n i s t r a s i Keuangan Perangkat Daerah	
	5.03.01.2.02.0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Dengan Satuan:Orang/bulan)	12	50	6.761.864.550	47	6.022.445.000	47	32.555.705.994	47	29.132.318.368	47	31.604.852.560	47	130.590.341.387	Administra si Keuangan Perangkat Daerah	Kabupat en Kebume n
	5.03.01.2.02.0003	P e l a k s a n a a n Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	12	7	20.000.000	3	25.000.000	3	22.000.000	3	22.000.000	3	23.000.000	3	108.000.000	Administra si Keuangan Perangkat Daerah	Kabupat en Kebume n

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						2026		2027		2028		2029		2030					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.01.2.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah orang yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Dengan Satuan:Orang)	0	50	30.000.000	50	35.000.000	50	53.000.000	50	54.000.000	50	55.000.000	50	264.000.000	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	
		5.03.01.2.05.0009	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Dengan Satuan:Orang)	0	50	30.000.000	50	35.000.000	50	53.000.000	50	54.000.000	50	55.000.000	50	264.000.000	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Kabupaten Kebumen
		5.03.01.2.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah bulan penyediaan administrasi umum Perangkat Daerah (Dengan Satuan: Bulan)	12	12	98.000.000	12	124.700.000	12	133.400.000	12	146.000.000	12	150.000.000	12	681.998.000	Administrasi Umum Perangkat Daerah	
		5.03.01.2.06.0001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	4	4	4.000.000	4	5.000.000	4	5.300.000	4	5.500.000	4	6.000.000	4	26.648.000	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kabupaten Kebumen
		5.03.01.2.06.0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	12	12	20.000.000	12	32.700.000	12	27.000.000	12	28.000.000	12	29.000.000	12	135.000.000	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kabupaten Kebumen
		5.03.01.2.06.0005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	12	12	13.000.000	12	20.000.000	12	24.000.000	12	26.000.000	12	27.000.000	12	122.000.000	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kabupaten Kebumen
		5.03.01.2.06.0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan (Dengan Satuan:Dokumen)	12	12	2.000.000	12	3.000.000	12	3.600.000	12	4.000.000	12	4.000.000	12	18.250.000	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kabupaten Kebumen
		5.03.01.2.06.0007	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket)	12	12	20.000.000	12	20.000.000	12	25.500.000	12	27.000.000	12	28.000.000	12	128.600.000	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kabupaten Kebumen
		5.03.01.2.06.0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Dengan Satuan:Laporan)	12	12	35.000.000	12	40.000.000	12	43.000.000	12	50.000.000	12	50.000.000	12	225.000.000	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Kabupaten Kebumen

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencana-an	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggu ng-jawab	Lokasi
						2026		2027		2028		2029		2030					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.01.2.06.0010	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD (Dengan Satuan:Dokumen)	12	12	4.000.000	12	4.000.000	12	5.000.000	12	5.500.000	12	6.000.000	12	26.500.00	Administra si Umum Perangkat Daerah	Kabupat en Kebume n
		5.03.01.2.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Unit Pengadaan Barang Milik Daerah yang diadakan (Dengan Satuan:Unit)	29	2	30.000.000	7	50.000.000	4	46.000.000	10	48.000.000	10	52.000.000	10	232.715.000	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerinta h Daerah	
		5.03.01.2.07.0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit)	29	2	30.000.000	7	50.000.000	4	46.000.000	10	48.000.000	10	52.000.000	10	232.715.00	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kabupat en Kebume n
		5.03.01.2.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah bulan penyediaan jasa penunjang urusan penunjang Pemerintah Daerah (Dengan Satuan: Bulan)	12	12	166.573.450	12	191.500.000	12	202.268.411	12	204.205.711	12	206.206.278	12	1.010.028.477	Penyediaa n Jasa Penunjang Urusan Pemerinta han Daerah	
		5.03.01.2.08.0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat (Dengan Satuan:Laporan)	12	12	1.000.000	12	1.500.000	12	2.205.000	12	2.205.000	12	2.205.000	12	10.920.000	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah an Daerah	Kabupat en Kebume n
		5.03.01.2.08.0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	12	12	155.573.450	12	160.000.000	12	160.563.411	12	162.000.711	12	163.001.278	12	801.139.477	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah an Daerah	Kabupat en Kebume n
		5.03.01.2.08.0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan)	12	12	10.000.000	12	30.000.000	12	39.500.000	12	40.000.000	12	41.000.000	12	197.969.000	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah an Daerah	Kabupat en Kebume n
		5.03.01.2.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah unit pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah (Dengan Satuan:Unit)	48	49	155.000.000	49	165.000.000	49	203.500.000	49	208.000.000	49	210.000.000	49	1.020.750.000	Pemeliha ran Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerinta h Daerah	

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencana- naan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggu- ng-jawab	Lokasi
						2026		2027		2028		2029		2030					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.01.2.09.0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya (Dengan Satuan:Unit)	32	25	80.000.000	25	80.000.000	25	116.500.000	25	118.000.000	25	119.000.000	25	584.500.000	Pemelihara an Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Dacrah	Kabupat en Kebume n
		5.03.01.2.09.0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Dengan Satuan:Unit)	22	22	35.000.000	22	35.000.000	22	38.500.000	22	40.000.000	22	41.000.000	22	194.750.000	Pemelihara an Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kabupat en Kebume n
		5.03.01.2.09.0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara /Direhabilitasi (Dengan Satuan:Unit)	1	2	40.000.000	2	50.000.000	2	48.500.000	2	50.000.000	2	50.000.000	2	241.500.000	Pemelihara an Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Kabupat en Kebume n
		5.03.02	P R O G R A M K E P E G A W A I A N DAERAH	Persentase kinerja ASN dengan predikat minimal baik (Dengan Satuan:Person)	98,05	98,15	845.092.000	98,25	890.000.000	98,35	1.472.219.000	98,45	1.516.974.000	98,55	1.530.974.000	98,65	7.417.173.000	A d m i n i s t r a s i Kepegawai an	
		5.03.02.2.01	Pengadaan , Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN (D e n g a n Satuan: Kegiatan)	3	3	345.000.000	3	370.000.000	3	759.000.000	3	775.974.000	3	780.974.000	3	3.807.648.000	Kegiatan Pengadaan , Pemberhe ntian dan I n f o r m a s i Kepegawai an ASN	
		5.03.02.2.01.0002	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan A S N (D e n g a n Satuan:Dokumen)	3	3	230.000.000	3	250.000.000	3	580.500.000	3	592.000.000	3	595.000.000	3	2.907.500.000	Kegiatan Pengadaan, Pemberhen tian dan Informasi Kepegawaia n ASN	Kabupat en Kebume n
		5.03.02.2.01.0006	Koordinasi Pelaksanaan A d m i n i s t r a s i Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dengan Satuan: Dokumen)	600	625	85.000.000	610	85.000.000	610	142.500.000	610	143.974.000	610	144.974.000	610	713.448.000	Kegiatan Pengadaan, Pemberhen tian dan Informasi Kepegawaia n ASN	Kabupat en Kebume n

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab	Lokasi
						2026		2027		2028		2029		2030					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
		5.03.02.2.01.0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dengan Satuan:Dokumen)	2	12	30.000.000	12	35.000.000	12	36.000.000	12	40.000.000	12	41.000.000	12	186.700.000	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Kabupaten Kebumen
		5.03.02.2.02	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah kegiatan mutasi dan promosi yang dilaksanakan (Dengan Satuan:Kegiatan)	2	2	380.092.000	2	395.000.000	2	559.000.000	2	582.000.000	2	587.000.000	2	2.835.000.000	Mutasi dan Promosi	
		5.03.02.2.02.0001	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah (Dengan Satuan:Dokumen)	3	4	90.000.000	4	95.000.000	4	158.000.000	4	160.000.000	4	162.000.000	4	792.000.000	Mutasi dan Promosi	Kabupaten Kebumen
		5.03.02.2.02.0003	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN (Dengan Satuan:Dokumen)	5	6	290.092.000	6	300.000.000	6	401.000.000	6	422.000.000	6	425.000.000	6	2.043.000.000	Mutasi dan Promosi	Kabupaten Kebumen
		5.03.02.2.03	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang meningkat kompetensinya (Dengan Satuan:Orang)	220	350	45.000.000	450	45.000.000	450	57.219.000	450	60.000.000	450	62.000.000	450	289.950.000	Pengembangan Kompetensi Teknis	
		5.03.02.2.03.0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan (Dengan Satuan:Orang)	200	150	30.000.000	150	30.000.000	150	37.000.000	150	38.000.000	150	39.000.000	150	185.725.000	-	Kabupaten Kebumen
		5.03.02.2.03.0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir (Dengan Satuan:Orang)	200	200	15.000.000	300	15.000.000	300	20.219.000	300	22.000.000	300	23.000.000	300	104.225.000	-	Kabupaten Kebumen
		5.03.02.2.04	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur (Dengan Satuan:Kegiatan)	2	2	75.000.000	2	80.000.000	2	97.000.000	2	99.000.000	2	101.000.000	2	484.575.000	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	
		5.03.02.2.04.0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dengan Satuan:Dokumen)	6	5	30.000.000	5	35.000.000	5	44.000.000	5	45.000.000	5	46.000.000	5	220.075.000	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kabupaten Kebumen
		5.03.02.2.04.0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur (Dengan Satuan:Laporan)	4	4	45.000.000	4	45.000.000	4	53.000.000	4	54.000.000	4	55.000.000	4	264.500.000	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Kabupaten Kebumen

Tujuan	Sasaran	Kode	Program Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran,Program (outcome) dan Kegiatan (output)	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan										Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah		Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggu ng-jawab	Lokasi
						2026		2027		2028		2029		2030					
						K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp	K	Rp		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
	Meningkatnya kelulusan ASN dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan			Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (Persen)	79	81		85		90		95		99		99			
	5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan (Dengan Satuan:Persen)	44,10	65	1.215.800.000	70	1.414.002.000	75	2.742.000.000	80	2.778.000.000	85	2.796.093.000	85	13.783.293.000	Pengembangan Sumber Daya Manusia		
	5.04.02.2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya (Dengan Satuan: Persen)	44,10	65	90.000.000	70	225.000.000	75	176.000.000	80	185.000.000	85	195.000.000	85	901.000.000	Pengembangan Kompetensi Teknis		
	5.04.02.2.01.0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Dengan Satuan:Orang)	220	110	90.000.000	110	225.000.000	110	176.000.000	110	185.000.000	110	195.000.000	110	901.000.000	Pengembangan Kompetensi Teknis	Kabupaten Kebumen	
	5.04.02.2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah kegiatan sertifikasi, penataan kelembagaan, dan pengembangan kompetensi manajerial serta fungsional yang terlaksana. (Dengan Satuan: Kegiatan)	5	5	1.125.800.000	5	1.189.002.000	5	2.566.000.000	5	2.593.000.000	5	2.601.093.000	5	12.882.293.000	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		
	5.04.02.2.02.0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Dengan Satuan:Laporanb)	5	5	1.125.800.000	5	1.189.002.000	5	2.566.000.000	5	2.593.000.000	5	2.601.093.000	5	12.882.293.000	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Kabupaten Kebumen	
TOTAL:						9.359.908.000		8.962.647.000		37.469.593.405		34.150.498.079		36.671.125.838		155.308.376.864			

Sumber : BKPSDM, 2025

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) berperan strategis dalam mendukung pencapaian program prioritas pembangunan daerah melalui pelaksanaan berbagai program, kegiatan, dan sub kegiatan yang terarah dan berkesinambungan. Melalui program peningkatan kualitas aparatur, penguatan tata kelola manajemen ASN, serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia, BKPSDM berkontribusi langsung dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik. Setiap kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan, seperti pengelolaan data kepegawaian, pengembangan sistem merit, pelatihan dan diklat aparatur, serta penerapan teknologi informasi dalam pelayanan kepegawaian, diarahkan untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintah daerah secara keseluruhan. Dengan demikian, BKPSDM tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi motor penggerak dalam mewujudkan reformasi birokrasi serta mendukung visi dan misi pembangunan daerah yang efektif, efisien, dan berdaya saing. Berikut daftar subkegiatan prioritas dalam mendukung program prioritas pembangunan daerah :

Tabel 4.4 Daftar Subkegiatan Prioritas dalam Mendukung Program Prioritas Pembangunan Daerah

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Program Kepegawaian	Terwujudnya manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, kompeten, dan berintegritas melalui penerapan sistem merit dalam pengadaan, mutasi, promosi, penilaian kinerja, serta pemberhentian ASN, guna mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada	Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	Program Unggulan : ASN Nyaman, Terampil, dan Inovatif
			Mutasi dan Promosi ASN	
			Pengembangan Kompetensi ASN	
			Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	

NO	PROGRAM PRIORITAS	OUTCOME	KEGIATAN/SUB KEGIATAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		pelayanan publik berkualitas.		
2	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya kompetensi, kinerja, dan profesionalisme ASN melalui pengembangan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural secara berkelanjutan untuk mewujudkan aparatur yang adaptif terhadap perubahan dan inovasi pelayanan publik.	Pengembangan kompetensi teknis Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	

Sumber data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel 4.4, Program Kepegawaian memiliki keterkaitan erat dengan program prioritas pembangunan daerah, khususnya dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, bersih, dan melayani. Melalui sub kegiatan pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian ASN, pemerintah daerah berupaya membangun sistem manajemen ASN yang transparan dan akuntabel sehingga mendukung peningkatan kualitas aparatur pelaksana pembangunan. Kegiatan mutasi dan promosi ASN turut mendukung agenda reformasi birokrasi daerah dengan memastikan setiap ASN ditempatkan sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi, sehingga tercipta birokrasi yang adaptif, efektif, dan berdaya saing. Sementara itu, pengembangan kompetensi ASN secara langsung berkontribusi pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur agar mampu mengimplementasikan program-program pembangunan daerah secara optimal. Selanjutnya, penilaian dan evaluasi kinerja aparatur menjadi dasar penting dalam membangun budaya kerja berbasis kinerja, yang pada gilirannya memperkuat akuntabilitas kinerja pemerintah daerah dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pelayanan yang diberikan.

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia juga berperan strategis dalam mendukung prioritas pembangunan daerah, terutama pada aspek peningkatan kualitas SDM aparatur. Melalui sub kegiatan pengembangan kompetensi teknis, ASN difasilitasi untuk meningkatkan kemampuan profesional sesuai bidang tugasnya, sehingga mampu memberikan dukungan teknis dan administratif yang efektif terhadap pelaksanaan program prioritas daerah di berbagai sektor. Selain itu, kegiatan sertifikasi, kelembagaan, dan pengembangan kompetensi manajerial serta fungsional diarahkan untuk membentuk ASN yang kompeten, inovatif, dan berintegritas dalam mendukung transformasi birokrasi dan akselerasi pencapaian target pembangunan. Dengan demikian, seluruh sub kegiatan dalam kedua program ini tidak hanya memperkuat kapasitas internal BKPSDM, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian sasaran pembangunan daerah, khususnya dalam menciptakan pemerintahan daerah yang profesional, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Tabel 4.5 Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kabupaten Kebumen

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Indikator Tujuan :								
I	Indeks Sistem Merit	Indeks	253,5	253,6	293	310	330	350	
	Persentase ASN yang memiliki sertifikat pengembangan kompetensi	Persen	44,61	46	66	76	85	90	
	Indikator Sasaran I :								
	Nilai dimensi ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN	%	99,10	99,20	99,30	99,40	99,50	99,60	
	Indikator Sasaran II:								
	Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	%	80	81	85	90	95	99	

Sumber data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 4.5 menggambarkan arah pembangunan sumber daya manusia aparatur di lingkungan BKPSDM Kabupaten Kebumen melalui penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) untuk periode 2025 hingga 2030. Pada level tujuan, BKPSDM menitikberatkan peningkatan Indeks Sistem Merit, yaitu ukuran untuk menilai sejauh mana prinsip merit diterapkan dalam manajemen ASN. Target indeks ini menunjukkan tren peningkatan yang konsisten dari nilai 253,5 pada tahun 2025 menjadi 350 pada tahun 2030. Kenaikan ini mengindikasikan komitmen lembaga dalam mewujudkan sistem manajemen ASN yang objektif, transparan, serta berbasis kualifikasi dan kompetensi. Selain itu, BKPSDM juga menekankan pentingnya pengembangan kompetensi pegawai, yang tercermin pada target persentase ASN yang memiliki sertifikat pengembangan kompetensi. Angka ini ditingkatkan secara bertahap, dari 44,61% pada tahun 2025 hingga mencapai 90% pada 2030, yang menunjukkan bahwa organisasi semakin mendorong ASN untuk mengikuti berbagai program pelatihan dan

sertifikasi guna meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan publik.

Pada tingkat sasaran, BKPSDM menetapkan dua indikator utama. Pertama, nilai dimensi ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN, yang memiliki target sangat tinggi sejak awal, yaitu 99,10% pada 2025 dan meningkat sedikit demi sedikit hingga 99,60% pada 2030. Hal ini menggambarkan keseriusan BKPSDM dalam memastikan proses penempatan ASN sesuai dengan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan organisasi agar kinerja secara keseluruhan dapat terus meningkat. Kedua, persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan juga ditargetkan mengalami peningkatan selama enam tahun, dari 80% pada 2025 hingga 99% pada 2030. Target ini menunjukkan bahwa BKPSDM tidak hanya mendorong ASN untuk mengikuti pelatihan, tetapi juga memastikan efektivitas program pelatihan sehingga peserta dapat menyelesaikannya dengan baik. Secara keseluruhan, indikator-indikator ini mencerminkan strategi BKPSDM dalam membangun aparatur yang kompeten, berkinerja tinggi, dan siap beradaptasi dengan tuntutan pelayanan publik yang semakin dinamis.

Tabel 4.6 Indikator Kinerja Kunci

NO	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUN						KET
			2025	2026	2027	2028	2029	2030	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Indeks	80,00	80,00	82,00	84,00	86,00	88,00	

Sumber data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 4.6 menunjukkan Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang digunakan untuk mengukur capaian implementasi NSPK Manajemen ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Kebumen. Indikator yang digunakan berupa Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN, dengan satuan berupa indeks. Target indikator ini disusun secara bertahap dari tahun 2025 hingga 2030, mencerminkan komitmen peningkatan kualitas manajemen ASN secara berkelanjutan.

Pada tahun 2025, target indeks ditetapkan sebesar 80,00 dan dijaga stabil pada angka yang sama untuk tahun awal pelaksanaan. Selanjutnya, target meningkat secara bertahap sebesar 2 poin setiap tahunnya, sehingga

pada tahun 2030 indeks diharapkan mencapai 88,00. Kenaikan bertahap ini menunjukkan arah kebijakan BKPSDM dalam menguatkan sistem merit, meningkatkan kualitas penilaian kinerja ASN, memperkuat kompetensi pegawai, serta optimalisasi penggunaan teknologi informasi kepegawaian.

Secara keseluruhan, indikator ini berfungsi sebagai alat pengukuran strategis untuk menilai efektivitas implementasi NSPK, sekaligus menjadi dasar untuk pengambilan keputusan dalam perbaikan kebijakan, perencanaan program, dan evaluasi capaian kinerja ASN yang berbasis merit dan profesional.

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2025 – 2029 merupakan penjabaran visi dan misi Kepala Daerah terpilih yang tertuang dalam dokumen RPJMD. Penjabaran ini diambil dari Misi RPJMD Kabupaten Kebumen Tahun 2025 – 2029 yang akan menjadi pedoman arah kebijakan, program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dalam jangka waktu 5 (lima) tahun ke depan.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2025 – 2029 digunakan sebagai pedoman, landasan, dan referensi dalam menetapkan skala prioritas Rencana Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen dan dijabarkan dalam sasaran-sasaran pokok yang harus dicapai, arah kebijakan program-program pembangunan dan kegiatan pokok sehingga merupakan dokumen perencanaan yang memberikan arahan dan memudahkan dalam mengukur pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Strategi yang dikembangkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen selama kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan diantaranya adalah Tata kelola Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Profesionalitas ASN, Terintegrasi SIMPEG dengan SIASN, Pengembangan Karir PNS dan Merit Sistem dalam upaya meningkatkan kinerja ASN.

Selanjutnya Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 agar dapat dilaksanakan dengan baik sangat tergantung dari partisipasi aktif semua pihak serta kerjasama yang harmonis semua stakeholder yang terkait. Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan, Renstra akan dievaluasi dan dipertimbangkan kembali isi dan rumusannya untuk dilakukan penyesuaian sesuai dengan tuntutan perubahan.

Demikian Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029 ini disusun. Semoga pelaksanaan tugas dan fungsi dapat mendukung terhadap pencapaian Visi Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen dalam RPJMD Kabupaten Kebumen 2025-2029.

Kebumen, 19 September 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Kebumen

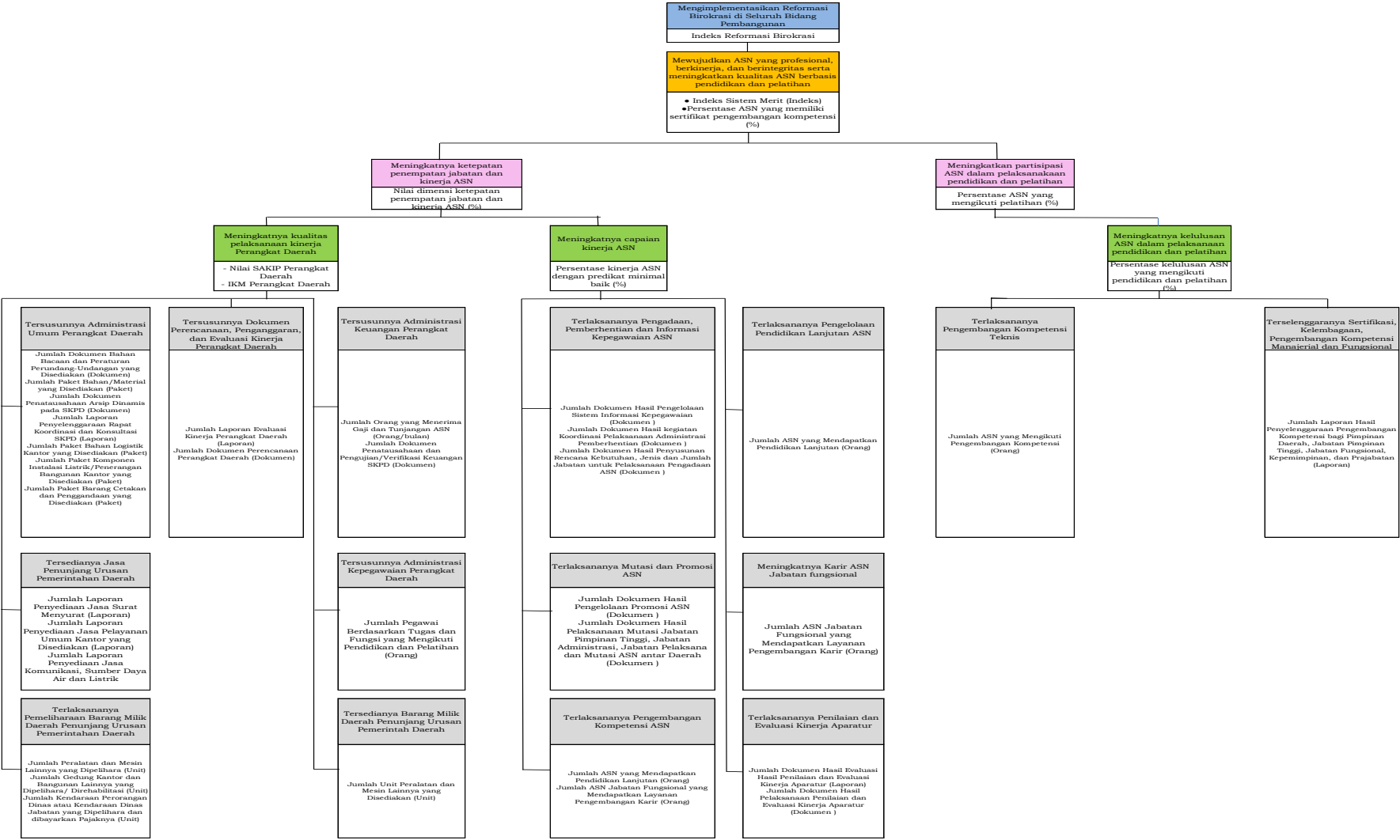


H. Moh Amirudin, S.IP., MM
Pembina Utama Madya/IVc
NIP. 196804241998031011

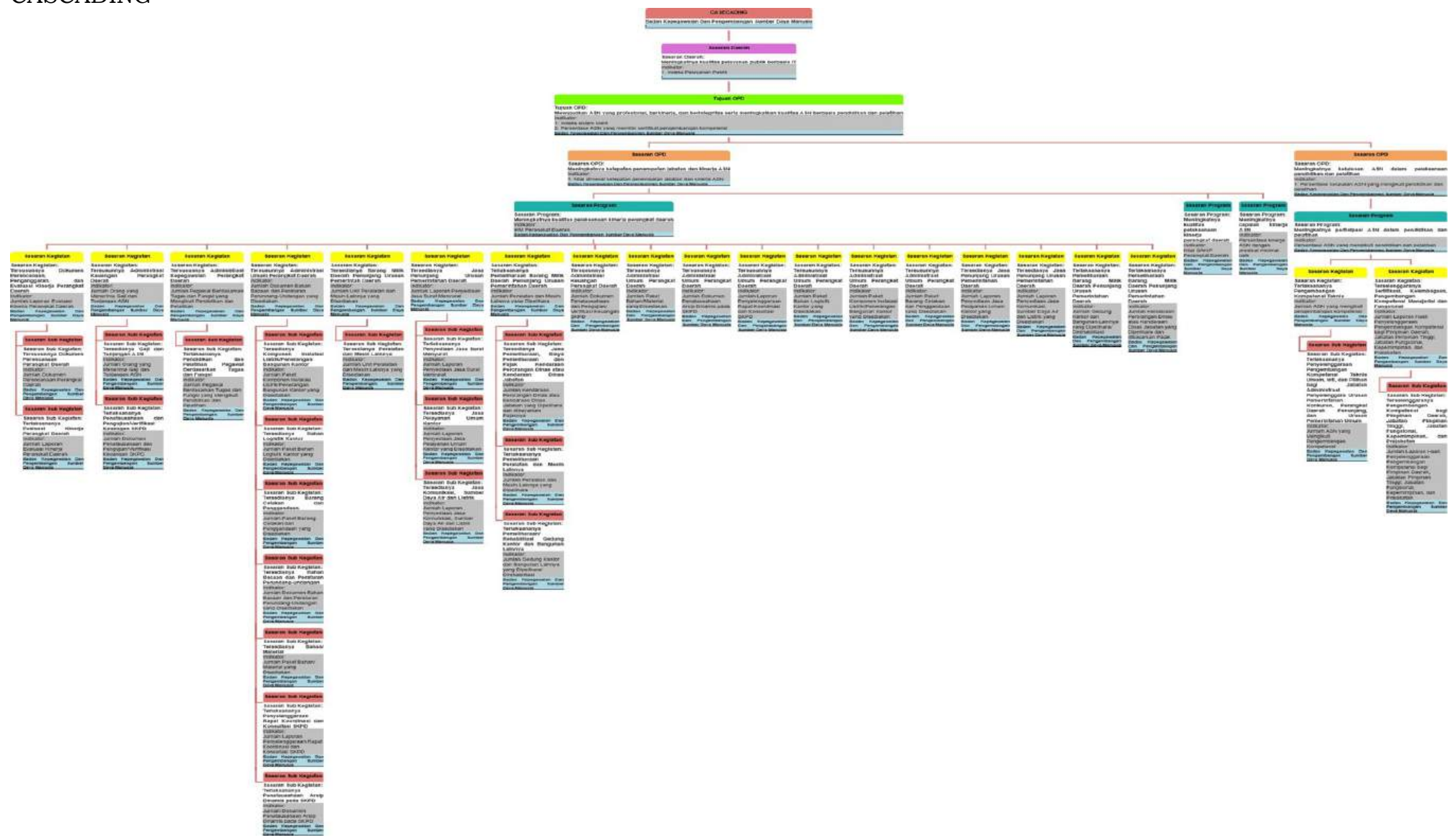
TELAH DIVERIFIKASI OLEH TIM BAPPERIDA	
NAMA	TANDA TANGAN
Agus Widyawan	
Hantari Mahadewi	

LAMPIRAN

1. POHON KINERJA



2. CASCADING



3. RENJA PROGRAM, KEGIATAN, DAN SUB KEGIATAN

NO	KODE				URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISAS I CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2024	PRAKIRA AN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN						KELOMPO K SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB				
										TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)					
														NASIONAL	DAERAH								
1	2				3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17				
					BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA						11.585.044.085,00							35.432.115.457,00					
	5				UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN						11.585.044.085,00							35.432.115.457,00					
	5	03			KEPEGAWAIAN						8.857.844.085,00							32.692.115.457,00					
145	5	03	01		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai SAKIP BKPSDM IKM BKPSDM	-			70,03 Nilai 90,40 Nilai	7.428.113.085,00						-	31.224.840.457,00					
	5	03	01	2.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah yang tersusun	-			10 Dokumen	37.578.000,00			Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen	-	39.000.000,00					
	5	03	01	2.01	0001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah																29.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGA N SUMBER DAYA MANUSIA
						Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah				8 Dokumen	28.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		10.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGA N SUMBER DAYA MANUSIA				
	5	03	01	2.01	0007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah																10.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGA N SUMBER DAYA MANUSIA
						Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				2 Laporan	9.578.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		10.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGA N SUMBER DAYA MANUSIA				

NO	KODE				URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2024	PRAKIRAN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN				KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB					
										TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA		PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)			
1	2				3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
	5	03	01	2.02		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah Bulan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	-			12 Bulan	6.781.864.550,00			Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen	-	30.556.599.915,00			
	5	03	01	2.02	0001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN																
							Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN				52 Orang/bulan	6.761.864.550,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		30.535.599.915,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		
	5	03	01	2.02	0003	Pelaksanaan Penatausahaan dan																
							Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD				7 Dokumen	20.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		21.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		
	5	03	01	2.05		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Jumlah orang yang mengikuti diklat	-			52 Orang	50.000.000,00			Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen	-	52.000.000,00			

NO	KODE	URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISAS I CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2024	PRAKIRA AN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN						KELOMPO K SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB				
							TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)					
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
	5	03	01	2.05	0009	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi														
							Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan				52 Orang	50.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		52.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGA N SUMBER DAYA MANUSIA
	5	03	01	2.06		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Jumlah bulan penyediaan administrasi umum Perangkat Daerah	-			12 Bulan	123.098.000,00			Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen	-	129.500.000,00	
	5	03	01	2.06	0001	Penyediaan Komponen Instalasi														
							Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan				4 Paket	4.848.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		5.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGA N SUMBER DAYA MANUSIA
	5	03	01	2.06	0004	Penyediaan Bahan Logistik Kantor														
							Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan				12 Paket	25.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		26.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGA N SUMBER DAYA MANUSIA

NO	KODE					URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISAS I CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2024	PRAKIRA AN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN						KELOMPO K SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
											TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
1	2					3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
															penyangdang disabilitas.					
	5	03	01	2.06	0005	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan														
							Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan				12 Paket	22.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyangdang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		23.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5	03	01	2.06	0006	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan														
							Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan				12 Dokumen	3.150.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyangdang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		3.500.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5	03	01	2.06	0007	Penyediaan Bahan/Material														
							Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan				12 Paket	23.100.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyangdang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		25.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5	03	01	2.06	0009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD														

NO	KODE					URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2024	PRAKIRAN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN						KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
											TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
1	2					3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
							Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD				12 Laporan	40.000.000,00	Semua Kota/Kab, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		42.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5	03	01	2.06	0010	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD														
							Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD				12 Dokumen	5.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		5.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5	03	01	2.07		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Jumlah Unit Pengadaan Barang Milik Daerah yang diadakan	-			10 Unit	42.300.000,00			Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen	-	44.415.000,00	
	5	03	01	2.07	0006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya														
							0				10 0	42.300.000,00	-	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		44.415.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

NO	KODE				URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISAS I CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2024	PRAKIRA AN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN				KELOMPO K SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB					
										TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA		PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)			
1	2				3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
	5	03	01	2.08		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah Bulan penyediaan jasa penunjang urusan Pemerintah Daerah	-			12 Bulan	196.022.535,00			Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen	-	201.325.542,00			
	5	03	01	2.08	0001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat																
							Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat				12 Laporan	2.100.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		2.205.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGA N SUMBER DAYA MANUSIA		
	5	03	01	2.08	0002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik																
							Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan				12 Laporan	155.572.535,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		160.001.542,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGA N SUMBER DAYA MANUSIA		
	5	03	01	2.08	0004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor																
							Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan				12 Laporan	38.350.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		39.119.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGA N SUMBER DAYA MANUSIA		

NO	KODE					URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2024	PRAKIRAN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN						KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB					
											TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)						
1	2					3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17					
															penyandang disabilitas.										
	5	03	01	2.09		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Jumlah unit pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	-			47 Unit	197.250.000,00			Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen	-	202.000.000,00						
	5	03	01	2.09	0001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan																			
							Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan dibayarkan Pajaknya				23 Unit	115.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		116.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					
	5	03	01	2.09	0006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya																			
							Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara				22 Unit	37.250.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		38.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					
	5	03	01	2.09	0009	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya																			

NO	KODE					URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2024	PRAKIRAN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN						KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
											TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
1	2					3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
							Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi				3 Unit	45.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		48.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
146	5	03	02			PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	Rata-rata capaian 5 layanan kepegawaian	91 Persen			91 Persen	1.429.731.000,00						91 Persen	1.467.275.000,00	
	5	03	02	2.01		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	Jumlah Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	-			3 kegiatan	734.000.000,00			Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen	-	757.700.000,00	
	5	03	02	2.01	0002	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN														
							Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN				3 Dokumen	560.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		580.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5	03	02	2.01	0006	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi														

NO	KODE					URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISAS I CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2024	PRAKIRA AN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN						KELOMPO K SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB			
											TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)				
1	2					3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			
							Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian				610 Dokumen	140.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		142.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			
	5	03	02	2.01	0010	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian																	
							Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian				12 Dokumen	34.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		35.700.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			
	5	03	02	2.02		Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah Kegiatan mutasi dan promosi yang dilaksanakan	-			2 Kegiatan	550.000.000,00			Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen	-	557.000.000,00				
	5	03	02	2.02	0001	Pengelolaan Mutasi ASN																	
							Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah				3 Dokumen	155.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		157.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			

NO	KODE					URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2024	PRAKIRAN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN						KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB				
											TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)					
1	2					3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17				
	5	03	02	2.02	0003	Pengelolaan Promosi ASN																		
							Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN				6 Dokumen	395.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		400.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				
	5	03	02	2.03		Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang meningkat kompetensinya	-			2 Kegiatan	54.231.000,00			Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen	-	56.500.000,00					
	5	03	02	2.03	0004	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN																		
							Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan				150 Orang	35.225.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		36.500.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				
	5	03	02	2.03	0014	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional																		
							Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang Mendapatkan Layanan Pengembangan Karir				200 Orang	19.006.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		20.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				

NO	KODE					URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISAS I CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2024	PRAKIRA AN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN						KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB				
											TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)					
1	2					3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17				
															penyangdang disabilitas.									
	5	03	02	2.04		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur	-			2 Kegiatan	91.500.000,00			Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyangdang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen	-	96.075.000,00					
	5	03	02	2.04	0002	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur																		
							Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				6 Dokumen	41.500.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyangdang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		43.575.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				
	5	03	02	2.04	0003	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur																		
							Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur				4 Laporan	50.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyangdang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		52.500.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				
	5	04				PENDIDIKAN DAN PELATIHAN						2.727.200.000,00							2.740.000.000,00					

NO	KODE				URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2024	PRAKIRAAN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN						KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
										TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
1	2				3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
147	5	04	02		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang meningkat kompetensinya	80,05 Persen			80,05 Persen	2.727.200.000,00						80,05 Persen	2.740.000.000,00	
	5	04	02	2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	-			220 ASN	170.000.000,00			Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen	-	175.000.000,00	
	5	04	02	2.01	0003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum													
						Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi				220 Orang	170.000.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		175.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
	5	04	02	2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	-			5 Laporan	2.557.200.000,00			Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen	-	2.565.000.000,00	
	5	04	02	2.02	0007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan													

NO	KODE					URUSAN / BIDANG URUSAN / PROGRAM / OUTCOME / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	TARGET AKHIR PERIODE RENSTRA OPD	REALISASI CAPAIAN RENJA OPD TAHUN 2024	PRAKIRAN CAPAIAN TARGET RENJA OPD TAHUN 2025	CAPAIAN KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN						KELOMPOK SASARAN	PRAKIRAAN MAJU RENCANA TAHUN 2027		PERANGKAT DAERAH PENANGGUNG JAWAB
											TARGET 2026	PAGU INDIKATIF (Rp)	LOKASI	SUMBER DANA	PRIORITAS			TARGET	PAGU INDIKATIF (Rp)	
															NASIONAL	DAERAH				
1	2					3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
							Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan				5 Laporan	2.557.200.000,00	Kab. Kebumen, Semua Kecamatan, Semua Kel/Desa	DANA ALOKASI UMUM (DAU)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas.	Penguatan tata kelola pemerintahan dinamis yang lebih adaptif dan kolaboratif 4. Peningkatan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik	Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kebumen		2.565.000.000,00	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

4. TARGET IKK

Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Indeks	NA	80	80,5	81	81,5	82	82,5	IKK (mjd indikator tujuan BKPSDM)
--	--------	----	----	------	----	------	----	------	-----------------------------------

5. RUMUS PERHITUNGAN INDIKATOR (TUJUAN, SASARAN, PROGRAM, KEGIATAN)

TUJUAN / SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN (Formulasi Pengukuran, Tipe Pengukuran, Sumber Data)	Definisi Operasional
Tujuan :				
Mewujudkan ASN yang profesional,berkinerja, dan berintegritas serta meningkatkan kualitas ASN berbasis pendidikan dan pelatihan	Indeks Sistem Merit	Indeks	Formulasi Pengukuran : - Penilaian Mandiri (Instansi Pemerintah (IP) melakukan penilaian mandiri untuk menilai tingkat maturitas penyelenggaraan Sistem Merit) - Survei Pegawai ASN (BKN melaksanakan survei terhadap Pegawai ASN terkait): - Kepuasan Pegawai ASN terhadap layanan Manajemen ASN	Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan karena faktor politis, kedekatan, atau hubungan pribadi. Aspek penilaian dalam Sistem Merit : - Standarisasi Jabatan dan Perencanaan Kebutuhan - Penghargaan dan Pengakuan - Pengembangan Kompetensi

TUJUAN / SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN (Formulasi Pengukuran, Tipe Pengukuran, Sumber Data)	Definisi Operasional
			b. Keterikatan Pegawai ASN terhadap Organisasi 3. Verifikasi dan Penilaian : a. BKN dan LAN akan verifikasi dan penilaian terhadap hasil Penilaian Mandiri. b. Hasil verifikasi dan penilaian akan dibahas dalam Pleno yang melibatkan PANRB, BKN, dan LAN serta dapat melibatkan Pakar. 4. Masa Sanggah (IP diberi kesempatan melakukan sanggahan atas hasil verifikasi dan penilaian yang dilakukan BKN dan LAN) 5. Penetapan Indeks Sistem Merit a. Setelah masa sanggah, akan dilakukan Pleno kembali b. Menteri menetapkan Indeks Sistem Merit Instansional, Predikat Sistem Merit Instansional, dan Indeks Sistem Merit Nasional Tipe Pengukuran: Non Kumulatif Sumber Data : Badan Kepegawaian Nasional, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Lembaga Administrasi Negara.	4. Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi 5. Pengembangan Talenta dan Karier 6. Pemberhentian, Penegakan Disiplin, dan Upaya Administratif 7. Pengelolaan Kinerja 8. Digitalisasi Manajemen ASN
	Persentase ASN yang	Persen	Formulasi Pengukuran : Jumlah ASN yang memiliki sertifikat	Persentase ASN yang memiliki sertifikat pengembangan kompetensi merupakan ukuran

TUJUAN / SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN (Formulasi Pengukuran, Tipe Pengukuran, Sumber Data)	Definisi Operasional
	memiliki sertifikat pengembangan kompetensi		pengembangan kompetensi dibagi Jumlah ASN x 100% Tipe Pengukuran: Non Kumulatif Sumber Data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen.	tingkat kualitas dan profesionalisme ASN melalui kepemilikan sertifikasi kompetensi yang diperoleh dari berbagai bentuk pengembangan kompetensi, seperti pelatihan teknis, fungsional, manajerial, maupun kegiatan pendidikan dan pelatihan lainnya. Semakin tinggi persentase yang dihasilkan, semakin menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas ASN berbasis pendidikan dan pelatihan telah berjalan efektif dan mendukung peningkatan kapasitas, kinerja, serta profesionalisme aparatur dalam pelaksanaan tugas pemerintahan.
Sasaran 1 :				
Meningkatnya ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN	Nilai dimensi ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN	Persen	Formulasi Pengukuran : Persentase penempatan ASN dalam jabatan + persentase ASN yang berkinerja baik dibagi 2 Tipe Pengukuran: Non Kumulatif Sumber Data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen.	Nilai dimensi ketepatan penempatan jabatan dan kinerja ASN adalah ukuran yang digunakan untuk menilai kualitas penempatan aparatur sipil negara dalam jabatan serta tingkat kinerja yang ditunjukkan selama periode tertentu. Indikator ini dihitung dari rata-rata dua komponen, yaitu persentase ASN yang ditempatkan sesuai kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan jabatan, serta persentase ASN yang memperoleh predikat kinerja baik atau lebih dalam penilaian kinerja tahun berjalan. Indikator ini memberikan gambaran tentang efektivitas manajemen talenta dan sistem merit dalam memastikan ASN menempati jabatan yang tepat serta bekerja dengan performa yang optimal.
Program Kepegawaian Daerah :				

TUJUAN / SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN (Formulasi Pengukuran, Tipe Pengukuran, Sumber Data)	Definisi Operasional
Meningkatnya capaian kinerja ASN	Persentase kinerja ASN dengan predikat minimal baik	Persen	(Jumlah ASN yang memiliki capaian kinerja minimal baik dibagi jumlah ASN) x 100% Tipe Pengukuran: Non Kumulatif Sumber Data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen.	
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten / Kota :				
Meningkatnya kualitas pelaksanaan kinerja perangkat daerah	-Nilai SAKIP Perangkat Daerah -IKM Perangkat Daerah	-Nilai -Indeks	-Nilai SAKIP Perangkat Daerah -IKM Perangkat Daerah Tipe Pengukuran: Non Kumulatif Sumber Data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen.	
Sasaran 2 :				

TUJUAN / SASARAN PERANGKAT DAERAH	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN (Formulasi Pengukuran, Tipe Pengukuran, Sumber Data)	Definisi Operasional
Meningkatnya kelulusan ASN dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan	Persentase kelulusan ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	Persen	Formulasi Pengukuran : Jumlah ASN yang lulus pendidikan dan pelatihan dibagi Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan x 100% Tipe Pengukuran: Non Kumulatif Sumber Data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen.	Persentase kelulusan ASN adalah ukuran yang menggambarkan proporsi peserta Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dinyatakan lulus dari keseluruhan peserta yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan pada periode tertentu.
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia :				
Meningkatnya partisipasi ASN dalam pendidikan dan pelatihan	Persentase ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan	Persen	(Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dibagi jumlah ASN) x 100% Tipe Pengukuran: Non Kumulatif Sumber Data : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen.	

6. SK PENYUSUNAN RENSTRA



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**
JalanMerdekaNomor 2 Kabupaten Kebumen, KodePos 54311
Telepon (0287) 381144 Faksimile (0287) 384264
Lamanwww.kepegawaian.kebumenkab.go.id
Pos-el.kepegawaian@kebumenkab.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEBUMEN
NOMOR ~~00~~.7 /0079/TAHUN 2025

TENTANG

PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN
RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2025-2029

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEBUMEN

Menimbang

: a. bahwa untuk kelancaran dan ketertiban dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029, perlu membentuk Tim;
b. dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen tentang Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen Tahun 2025-2029;

Mengingat

: 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2021 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

7. DOKUMENTASI PELAKSANAAN FORUM RENSTRA



