

2023



**PEMERINTAH
KABUPATEN BOGOR**

LKIP

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2022**

**PENYELENGGARAAN MANAJEMEN ASN
BERBASIS SISTEM MERIT UNTUK
“ MEWUJUDKAN ASN YANG
PROFESIONAL ”**



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan karunia-Nya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor Tahun 2022 telah selesai disusun.

LKIP BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2022 merupakan upaya untuk menginformasikan pertanggungjawaban kinerja yang telah dilakukan BKPSDM selama Tahun Anggaran 2022 sebagai konsistensi kami terhadap komitmen untuk menciptakan transparansi yang merupakan pilar terwujudnya tata pemerintahan yang baik dan efektif.

LKIP BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2022 memuat pengukuran kinerja BKPSDM Kabupaten Bogor yang dimulai dari proses penetapan tujuan dan sasaran organisasi yang tercantum dalam Rencana Strategis, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut ke dalam Rencana Kerja dan ditetapkan dalam Penetapan Kinerja. Pengukuran kinerja yang diperoleh menunjukkan tingkat keberhasilan/kegagalan yang dicapai BKPSDM Kabupaten Bogor dalam pelaksanaan program dan kegiatannya.

Pada laporan ini, kinerja BKPSDM Kabupaten Bogor diukur berdasarkan penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2022. Secara umum capaian kinerja sasaran telah sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hasil capaian kinerja BKPSDM Kabupaten Bogor tidak terlepas dari kerjasama dan kerja keras semua pihak. Akhir kata, kami sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan serta partisipasi dalam penyusunan LKIP BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2022.

Semoga LKIP BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2022 ini dapat menjadi sarana evaluasi atas pencapaian kinerja yang nantinya akan diperoleh manfaat dan umpan balik perbaikan dan peningkatan kinerja pada masa yang akan datang.

Cibinong, Februari 2023

**Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia**



D. ROYAN PURNAWAN, S.H., M.H., M.Kn

Pembina Utama Muda

NIP. 19690402 1998 03 1 007



IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah secara periodik dalam mencapai tujuan/sasaran sebagaimana telah ditetapkan dalam Perubahan Rencana Strategis BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2018-2023. LKIP menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan anggaran. LKIP tidak hanya sekedar alat akuntabilitas, tetapi juga sebagai sarana yang strategis untuk mengevaluasi diri dalam rangka peningkatan kinerja secara berkelanjutan yang memuat keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan.

Secara umum, pada Tahun 2022, BKPSDM Kabupaten Bogor telah mencapai target dengan rata-rata capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) sebesar **101,85%** dengan predikat **sangat tinggi**.

Berikut rincian capaian indikator kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor Tahun 2022:

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Indeks Profesionalitas ASN	64	64,83	101,30
2	Indeks Sistem Merit	271	277,5	102,40

Sedangkan Realisasi pelaksanaan program, kegiatan dan subkegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor Tahun Anggaran 2022 menghasilkan rata-rata capaian fisik sebesar **105,06%**, termasuk dalam kategori predikat sangat tinggi, demikian juga realisasi keuangan termasuk dalam kategori predikat sangat tinggi yaitu sebesar **96,51%**, angka ini diperoleh dari target anggaran perubahan sebesar **Rp. 145.630.854.295,-** terealisasi sebesar **Rp.140.545.075.975,-**. Subkegiatan yang anggarannya tidak dapat terealisasi dengan maksimal yaitu pada Subkegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK yang disebabkan oleh adanya kebijakan pelaksanaan pengadaan dilakukan oleh pusat sehingga alokasi anggaran untuk pengadaan CASN tidak terserap dan menjadi silpa yaitu dari target **Rp.1.262.077.950,-** hanya terealisasi sebesar **Rp.145.842.450,-** atau **11,56%**. Selain itu pada Subkegiatan Pengelolaan Promosi ASN dari target anggaran sebesar **Rp. 861.614.900,-** hanya terealisasi sebesar **Rp. 600.876.900,-** atau **69,74%**, hal ini disebabkan karena adanya hambatan dalam proses pelaksanaan seleksi dan pengangkatan JPT dan menjadi efisiensi penggunaan anggaran pada pelaksanaan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.



DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Ikhtisar Eksekutif	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	v
 Bab I Pendahuluan.....	 1
A. Kedudukan, Tugas dan Fungsi	1
B. Susunan Organisasi	2
C. Aspek Sumber Daya.....	3
D. Aspek Pendanaan	4
E. Isu-isu Strategis	5
 Bab II Perencanaan Kinerja	 6
A. Rencana Strategis Tahun 2018-2023	6
B. Perjanjian Kinerja Tahun 2022.....	7
 Bab III Akuntabilitas Kinerja	 8
A. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia .	8
B. Realisasi Anggaran.....	15
 Bab IV Penutup	 18
 Lampiran :	
1. Perubahan Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2022	
2. Laporan Evaluasi Kinerja BKPSDM Bulan Desember Tahun 2022	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Alokasi Anggaran Belanja BKPSDM Tahun 2022	4
Tabel 2.1	Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Tahun 2022	7
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah	8
Tabel 3.2	Pengukuran Kinerja BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2022	8
Tabel 3.3	Rincian Pencapaian Nilai per Dimensi Tahun 2022	10
Tabel 3.4	Rincian Pencapaian Nilai per Aspek Indeks Sistem Merit Tahun 2022	12
Tabel 3.5	Program dan Kegiatan BKPSDM Tahun 2022.....	14
Tabel 3.6	Capaian Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan BKPSDM TA 2022	15
Tabel 3.7	Capaian Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2020-2022.....	16
Tabel 3.8	Capaian Realisasi Anggaran BKPSDM TA 2022 Berdasarkan Jenis Belanja	16
Tabel 3.9	Efisiensi Anggaran BKPSDM Tahun 2022.....	17



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Susunan Organisasi BKPSDM Tahun 2022.....	3
Gambar 1.2	Komposisi Pegawai BKPSDM Tahun 2022 Berdasarkan Lokasi Kerja.....	3
Gambar 1.3	Komposisi Pegawai BKPSDM Tahun 2022 Berdasarkan Pendidikan.....	4
Gambar 3.1	Realisasi Keuangan dan Fisik BKPSDM Tahun 2022.....	17

BAB I

PENDAHULUAN

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor Tahun 2022 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Setiap perangkat daerah wajib untuk menyusun laporan kinerja untuk memenuhi prinsip akuntabilitas.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor Tahun 2022 merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi serta kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor untuk periode 1 (satu) tahun. Laporan kinerja ini disusun berdasarkan perjanjian kinerja yang telah disepakati.

Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan laporan kinerja BKPSDM ini ditujukan untuk:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh BKPSDM Kabupaten Bogor;
2. Mendorong BKPSDM Kabupaten Bogor dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar;
3. Sebagai upaya perbaikan bagi BKPSDM Kabupaten Bogor dalam pelaksanaan program dan kegiatan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja;
4. Memberikan kepercayaan kepada publik terhadap BKPSDM Kabupaten Bogor dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

A. Kedudukan, Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Bogor Nomor 25 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor, adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan

Badan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.



2. Tugas

Badan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan, khususnya penunjang bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dan tugas pembantuan.

3. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- c. Pembinaan teknis pelaksanaan tugas di bidang di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- d. pelaksanaan administrasi Badan;
- e. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

B. Susunan Organisasi

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki susunan organisasi yang terdiri dari 1 sekretariat dan 4 bidang, sebagai berikut:

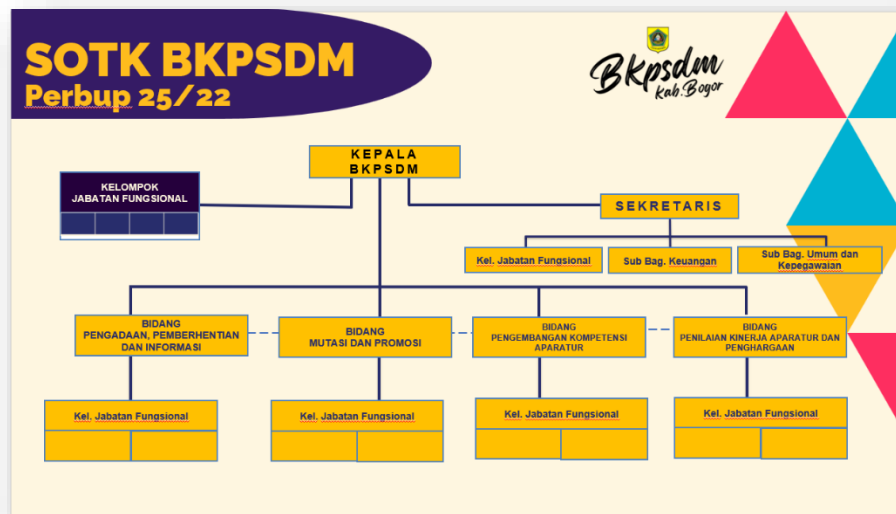
1. Sekretariat, mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan dalam melaksanakan pengelolaan kesekretariatan Badan;
2. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi, mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan Informasi;
3. Bidang Mutasi dan Promosi mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan kebijakan mutasi, kepangkatan, pengembangan karir dan promosi;
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengembangan kompetensi aparatur; dan
5. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan;

Bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1

Susunan Organisasi BKPSDM Tahun 2022

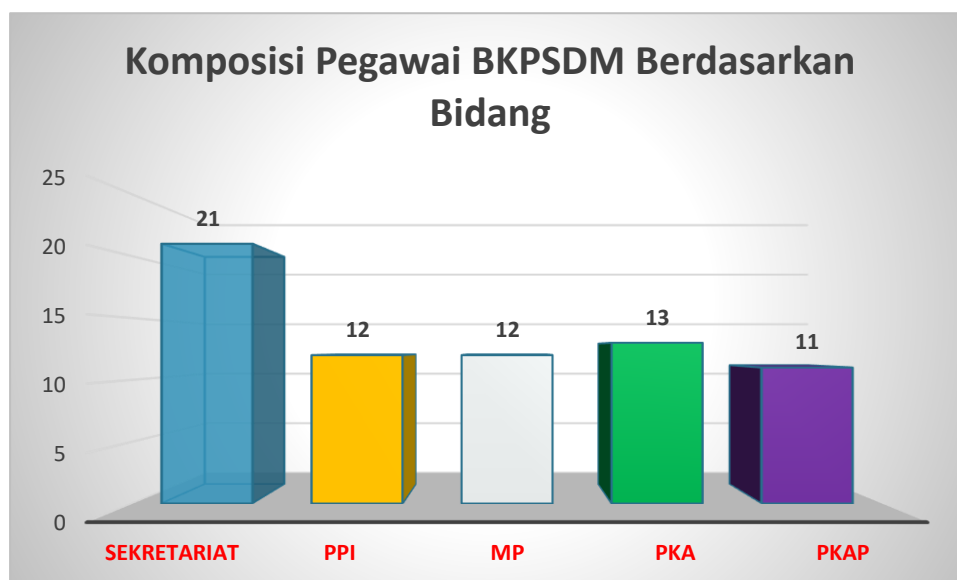


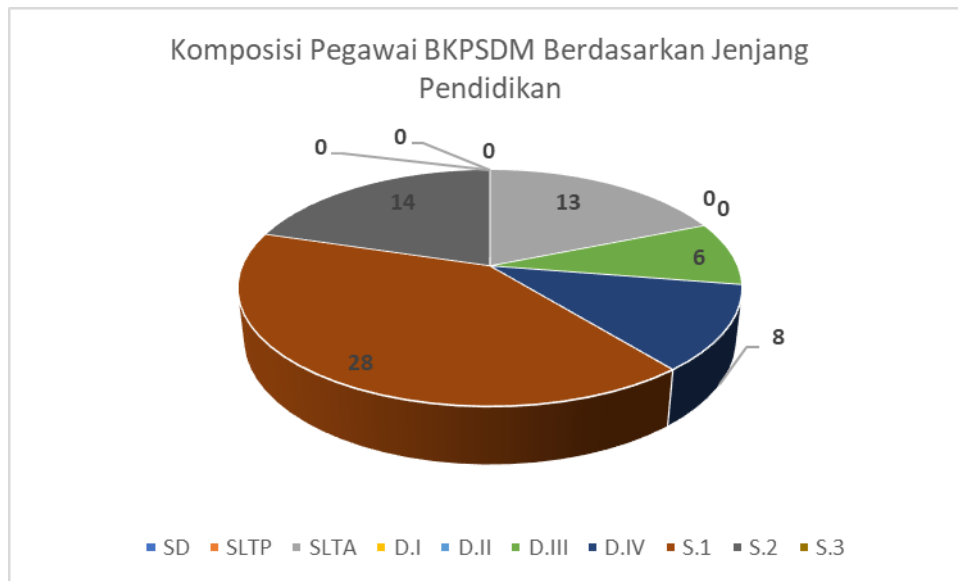
C. Aspek Sumber Daya

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor didukung oleh 69 personil yang terbagi berdasarkan lokasi kerja seperti terlihat pada gambar di bawah ini. Jumlah tersebut dialokasikan untuk memberikan layanan kepada seluruh pegawai Pemerintah Kabupaten Bogor yang berjumlah 14.469 pegawai pada kondisi Desember 2022.

Gambar 1.2

Komposisi Pegawai BKPSDM Tahun 2022 Berdasarkan Lokasi Kerja



**Gambar 1.3****Komposisi Pegawai BKPSDM Tahun 2022 Berdasarkan Pendidikan**

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BKPSDM Kabupaten Bogor didukung oleh pegawai dengan kualifikasi pendidikan mayoritas Sarjana Strata I (S1) dari berbagai jurusan sebanyak 28 pegawai, diikuti oleh pegawai berpendidikan SLTA atau sederajat sebanyak 13 pegawai, pegawai berpendidikan Sarjana Strata 2 (S2) sebanyak 14 pegawai, Diploma IV (D4) sebanyak 8 pegawai serta pegawai berpendidikan Diploma III (D3) sebanyak 6 pegawai.

D. Aspek Pendanaan

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, pada tahun 2022 BKPSDM Kabupaten Bogor didukung oleh anggaran belanja yang bersumber dari APBD Perubahan Pemerintah Kabupaten Bogor Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 145.630.854.295,-. Adapun untuk alokasi anggaran masing-masing unit kerja BKPSDM dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1**Alokasi Anggaran Belanja BKPSDM Tahun 2022**

No	Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp)
1	Sekretariat	119.910.946.620
2	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Pegawai	2.387.159.475
3	Bidang Mutasi dan Promosi	6.196.474.450
4	Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	12.185.572.050
5	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	4.950.701.700
	TOTAL	145.630.854.295



E. Isu-isu Strategis

Isu-isu strategis adalah kondisi atau hal yang harus diperhatikan atau dikedepankan dalam perencanaan pembangunan karena dampaknya yang signifikan bagi daerah dengan karakteristik yang bersifat penting mendasar, mendesak, berjangka panjang dan menentukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah di masa yang akan datang. Berkaitan dengan pengidentifikasian isu-isu strategis dalam hal kepegawaian, analisis atau isu-isu strategis merupakan bagian penting dan menentukan dalam proses penyusunan Rencana Strategis BKPSDM untuk melengkapi tahapan-tahapan yang telah dilakukan sebelumnya.

Dalam melaksanakan manajemen ASN, BKPSDM Kabupaten Bogor membutuhkan informasi-informasi yang menjadi petunjuk bagi organisasi untuk melaksanakan program dan kegiatannya. Untuk mendapatkan informasi yang akurat, organisasi melakukan identifikasi atas isu-isu strategis. Dengan mengidentifikasi isu strategis organisasi dapat menganalisis bagian tertentu yang harus dimaksimalkan secara optimal, penerapan strategi yang relevan serta menentukan arah pengembangan organisasi. Pengidentifikasian isu-isu strategis juga dapat dijadikan sebagai dasar meningkatkan kinerja organisasi.

Beberapa permasalahan yang mengiringi proses manajemen kepegawaian antara lain:

1. Pemenuhan SDM di setiap PD masih mengalami kekurangan baik kuantitas maupun kualitas;
2. Target 20 JP per tahun bagi ASN Pemerintah Kabupaten Bogor untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan belum maksimal;
3. Sistem informasi kepegawaian yang belum terintegrasi;
4. Belum diterapkannya manajemen talenta pada Tahun 2022, karena dokumen Peraturan Bupati Bogor tentang Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor masih dalam proses permohonan rekomendasi dari Gubernur Jawa Barat, mengingat Bupati Bogor masih dijabat oleh Pelaksana Tugas.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Keberhasilan Perangkat Daerah harus didukung dengan adanya perencanaan yang baik. Maka perlu adanya perencanaan strategis yang merupakan serangkaian rencana tindakan yang dibuat untuk diimplementasikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perencanaan strategis merupakan sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan, sehingga rencana strategis adalah sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari kondisi saat ini untuk mereka bekerja menuju 5 tahun kedepan.

A. Rencana Strategis Tahun 2018-2023

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor merupakan turunan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bogor Tahun 2018-2023 yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program Kepala Daerah yang dalam proses penyusunannya berpedoman kepada RPJP Daerah. Untuk menyatukan persepsi, maka pelaksanaan tugas dan fungsi dilandasi oleh visi dan misi Bupati Bogor, serta tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor sebagai berikut:



Tujuan merupakan kondisi yang ingin diwujudkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor sesuai perencanaan yang tertuang dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2018–2023. Mengacu pada visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor yang telah ditetapkan, maka tujuan jangka menengah BKPSDM Kabupaten Bogor yaitu **“Terwujudnya ASN yang Profesional”**.

Sedangkan sasaran merupakan penjabaran dari tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor, yaitu hasil yang akan dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai, serta dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Adapun sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor dirumuskan sebagai berikut **“Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Manajemen ASN Berdasarkan Sistem Merit”**.



Sebagai penjabaran lebih lanjut dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka disusunlah perencanaan kinerja tahunan (*annual performance plan*). Rencana kinerja tahunan ini merupakan tolok ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan/kegagalan penyelenggaraan pemerintahan untuk satu tahun perencanaan. Dalam rencana kinerja tahunan ditetapkan sasaran beserta indikator kinerja dan targetnya.

B. Perjanjian Kinerja Tahun 2022

Perjanjian Kinerja adalah pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam waktu 1 (satu) tahun. Perjanjian Kinerja (PK) berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Tujuan PK ini adalah untuk mendorong komitmen penerima amanah untuk melaksanakan amanah yang diterimanya dan terus meningkatkan kinerjanya. Melalui Perjanjian Kinerja inilah, kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi terukur sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenang, serta sumber daya yang tersedia untuk mencapai sasaran strategis agar lebih optimal.

Perjanjian Kinerja dapat direvisi atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi sebagai berikut:

1. Terjadinya pergantian atau mutasi pejabat;
2. Perubahan dalam strategi yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran;
3. Perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat secara signifikan dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

Berdasarkan Renstra Perubahan BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2018—2023, ditetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) dari sasaran strategis BKPSDM sebagaimana dapat dilihat pada tabel 2.3 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Indikator Kinerja Utama (IKU) BKPSDM Tahun 2022

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET
Terwujudnya ASN yang profesional		Indeks Profesionalitas ASN	64 Poin
	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Manajemen ASN Berdasarkan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	271 Poin

Sesuai dengan indikator kinerja utama (IKU) BKPSDM tersebut, disusunlah Perjanjian Kinerja Tahun 2022 sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Adapun dokumen Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor Tahun 2022 tersaji dalam Lampiran-1.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2022 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 sesuai dengan tingkat capaian kinerja yaitu:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja
Instansi Pemerintah

No	Skala Capaian Kinerja	Kategori
1	$91 \leq 100$	Sangat Baik
2	$76 \leq 90$	Tinggi
3	$66 \leq 75$	Sedang
4	$51 \leq 65$	Rendah
5	≤ 50	Sangat Rendah

Sumber: Permendagri Nomor 86 Tahun 2017

A. Capaian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Bogor dilakukan dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasi kinerja dalam perjanjian kinerja antara Kepala BKPSDM Kabupaten Bogor dengan Bupati Bogor sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran.

Capaian indikator kinerja utama (IKU) BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2022 yang diukur berdasarkan capaian tujuan dan sasaran strategis adalah sebesar 101,85%, termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. Dibandingkan dengan tahun 2021, capaian IKU BKPSDM mengalami kenaikan sekitar 13,8% sebagaimana dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Pengukuran Kinerja BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2022

Tujuan	Sasaran	Indikator	2021			2022			2023 / Akhir Tahun Renstra
			T	R	Capaian	T	R	Capaian	T
Terwujudnya ASN yang Profesional		Indeks Profesionalitas ASN	61	64,95	106,48	64	64,83	101,29	71



Tujuan	Sasaran	Indikator	2021			2022			2023 / Akhir Tahun Renstra
			T	R	Capaian	T	R	Capaian	T
	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Manajemen ASN Berdasarkan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	216,5	157	72,52	271	277,5	102,40	323,5
RATA-RATA CAPAIAN					89,50			101,84	

Sumber: Laporan Evaluasi Kinerja BKPSDM TA 2022

Kenaikan capaian tersebut disebabkan oleh karena pada Tahun 2022 BKPSDM telah mengimplementasikan indikator secara berjenjang dari Kepala Badan diturunkan kepada masing-masing pegawai, sehingga keberhasilan pencapaian IKU merupakan kontribusi dari semua pegawai di BKPSDM.

Pada tahun 2023, BKPSDM Kabupaten Bogor telah menetapkan target sebesar 71 poin pada Indeks Profesionalitas ASN jika dibandingkan dengan realisasi pada tahun 2022 BKPSDM baru mencapai 90,1%. Sedangkan Indeks Sistem Merit yang ditetapkan pada Tahun 2023 adalah 323,5 poin dan jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2022 maka BKPSDM baru mencapai 85,78%. Artinya pada tahun 2023 BKPSDM perlu meningkatkan kinerjanya agar target pada akhir Renstra dapat tercapai.

Berikut penjelasan atas keberhasilan pencapaian target IKU BKPSDM pada tahun 2022:

1. Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN)

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, Profesionalitas yaitu kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan. Sedangkan indeks merupakan suatu ukuran statistik yang menunjukkan perubahan suatu variabel atau sekumpulan variabel yang berhubungan satu sama lain, baik pada waktu atau tempat yang sama atau berlainan. Pengukuran Indeks Profesionalitas yaitu suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Kriteria pengukuran tingkat profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin.

Pada Tahun 2022, target IP ASN yang telah ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Bogor didalam Rencana Strategisnya yaitu sebesar 64 Poin. Adapun hasil dari verifikasi yang telah dilakukan oleh BKN diperoleh nilai IP ASN Kabupaten Bogor sebesar 64,83 Poin



dengan kategori “rendah” akan tetapi poin tersebut telah melampaui target poin yang telah ditetapkan yaitu mencapai 101,30% dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Rincian Pencapaian IP ASN per Dimensi Tahun 2022

No	Dimensi IP ASN	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Kualifikasi	16,8	13,63	81,13
2	Kompetensi	17,2	21,69	126,10
3	Kinerja	25	24,52	98,08
4	Disiplin	5	4,99	99,80
	Total	64	64,83	101,30

Sumber: MySAPK BKN

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dijabarkan faktor keberhasilan atau kegagalan kinerja serta alternatif atau solusi yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Bogor sebagai berikut:

a. Dimensi Kualifikasi

Pada dimensi kualifikasi poin yang dicapai yaitu sebesar 13,63 poin atau 81,13% dari target yang ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan pada tahun 2022, masih ada 3.667 pegawai yang kualifikasi pendidikannya masih dibawah Strata-1 (S-1) atau Diploma-IV (D-IV). Strategi yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Bogor untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan pegawainya yaitu dengan melaksanakan tugas belajar yang sesuai dengan bidang tugasnya dan dibiayai oleh APBD Kabupaten Bogor dan memberikan izin belajar kepada pegawai yang melaksanakan peningkatan kualifikasi pendidikan secara mandiri dalam tugas jabatan.

b. Dimensi Kompetensi

Pada dimensi kompetensi, capaiannya 126,10% melebihi target yang telah ditetapkan yaitu dari 17,2 poin terealisasi sebesar 21,69 poin. hal tersebut dikarenakan pada Tahun 2022, BKPSDM Kabupaten Bogor melaksanakan webinar series untuk memenuhi hak pegawai untuk mendapatkan pengembangan kompetensi 20 JP/tahun yang tertuang pada pasal 203 dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dengan strategi tersebut selain pemenuhan pengembangan kompetensi ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor tercapai dengan baik, penggunaan anggaran pun semakin efisien.

c. Dimensi Kinerja

Pada Tahun 2022, capaian untuk dimensi kinerja yaitu sebesar 98,08%. Capaian tersebut didapat dari hasil penilaian SKP Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor Tahun 2021. Dari 12.434 pegawai yang dinilai, sebanyak 12.195 pegawai yang memiliki nilai SKP baik/sangat baik. Pada tahun 2022, BKPSDM



Kabupaten Bogor telah mengimplementasikan Permenpan 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam penilaian SKP pegawai di Lingkungan Pemerintah Bogor. Pedoman tersebut dituangkan dalam aplikasi e-kinerja yang disebut Sicantik Superapps. Pada aplikasi tersebut, telah mencakup semua modul yang tercantum pada Permenpan tersebut sehingga hasil penilaian kinerja pegawai sudah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja, pengembangan karier dan pengembangan kompetensi pegawai.

d. Dimensi Disiplin

Dimensi disiplin digunakan untuk data/informasi kepegawaian yang memuat hukuman yang pernah diterima oleh PNS. Pada tahun 2022, hasil verifikasi BKN terhadap dimensi disiplin yaitu 4,99 poin atau 99,80% dari target 5 poin yang telah ditetapkan. Hal tersebut berarti masih terdapat pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin pada tahun 2021. Strategi yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Bogor pada tahun 2022 yaitu melakukan pembinaan disiplin kepada pegawai dengan mensosialisasikan aturan-aturan terkait disiplin ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor. Hal tersebut dilakukan untuk menurunkan tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai di Pemerintah Kabupaten Bogor.

2. Indeks Sistem Merit

Indeks Sistem Merit diukur dengan menggunakan 8 aspek sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah. Delapan aspek penilaian Indeks Sistem Merit tersebut adalah:

- a. Aspek perencanaan kebutuhan;
- b. Aspek pengadaan;
- c. Aspek pengembangan karier;
- d. Aspek promosi dan mutasi;
- e. Aspek manajemen kinerja;
- f. Aspek penggajian, penghargaan dan disiplin;
- g. Aspek perlindungan dan pelayanan; dan
- h. Aspek sistem informasi kepegawaian.

Pada Tahun 2022, BKPSDM Kabupaten Bogor menargetkan capaian atas Indeks Sistem Merit sebesar 271 poin. Adapun dari hasil penilaian yang dilakukan oleh KASN diperoleh nilai Indeks Sistem Merit Kabupaten Bogor sebesar 277,5 poin dengan kategori “baik” dengan rincian sebagai berikut:



Tabel 3.4
Rincian Pencapaian Nilai per Aspek Indeks Sistem Merit Tahun 2022

No	Aspek Sistem Merit	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Perencanaan Kebutuhan	35	37,5	107,14
2	Pengadaan	30	36	120
3	Pengembangan Karier	75,5	60	79,47
4	Promosi dan Mutasi	17,5	17,5	100
5	Manajemen Kinerja	55	65	118,18
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	35	27,5	78,57
7	Perlindungan dan Pelayanan	8	16	200
8	Sistem Informasi	15	18	120
	Total	271	277,5	102,4

Sumber: Dokumen Berita Acara Verifikasi Sistem Merit KASN

a. Aspek Perencanaan Kebutuhan

Pada aspek perencanaan kebutuhan, capaian target indeks merit sebesar 107,14% dengan kata lain pencapaian terhadap target telah maksimal akan tetapi untuk pencapaian poin maksimal Indeks merit masih belum terpenuhi. Salah satu catatan dari KASN yaitu agar Kabupaten Bogor melalui BKPSDM dapat mengupdate peta rencana kebutuhan pegawai untuk tahun berjalan serta menyempurnakan dokumen rencana pemenuhan kebutuhan pegawai jangka menengah 5 tahun dengan bersumber pada CPNS, CPPPK, Mutasi/Rotasi, Promosi dan Inpassing.

b. Aspek Pengadaan

Pada aspek pengadaan, capaian target indeks merit sebesar 120%, sama halnya dengan aspek perencanaan kebutuhan, pada aspek ini pencapaian target telah melampaui akan tetapi belum mencapai bobot standar yaitu 40 poin. Catatan verifikasi dari KASN yaitu pada aspek pengadaan untuk segera menerbitkan Kebijakan Internal atau Peraturan Daerah terkait Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kabupaten Bogor. Dengan diterbitkannya peraturan tersebut maka pencapaian poin pada aspek pengadaan akan maksimal.

c. Aspek Pengembangan Karier

Pada aspek pengembangan karier, capaiannya 79,97% naik signifikan dari tahun sebelumnya yaitu 31,81%. pada Tahun 2022, melalui Bidang Mutasi dan Promosi sedang dibangun aplikasi SIMANTAP (Sistem Manajemen Talenta Pegawai) yang merupakan aplikasi dari penerapan manajemen talenta di Kabupaten Bogor. Akan tetapi masih banyak perbaikan dan pengembangan yang harus dilakukan oleh BKPSDM yaitu:

1. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan untuk jabatan pelaksana yang belum terselesaikan;



2. Penyusunan profil kompetensi yang belum utuh dikarenakan masih banyak pegawai yang belum melakukan uji kompetensi;
 3. Mendorong penetapan kebijakan internal terkait Manajemen Talenta di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor;
 4. Menyusun rencana suksesi berdasarkan rumpun jabatan dengan data yang sudah tersedia;
 5. Menganalisis kesenjangan kompetensi dan kualifikasi pegawai;
 6. Menganalisis kesenjangan kinerja pegawai;
 7. Pelaksanaan *Corporate University*;
 8. Pelaksanaan *coaching mentoring* untuk peningkatan kompetensi pegawai.
- d. Aspek Promosi dan Mutasi

Pada aspek ini, tercapai target 100%, akan tetapi berdasarkan catatan dari tim verifikasi KASN Kabupaten Bogor masih perlu untuk mengupdate kebijakan terkait pola karier PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor dengan manajemen talenta dan rencana suksesi instansi dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil dan Mengakselerasi pelaksanaan pengisian Jabatan Administrator dan Pengawas dengan metode *assessment*.

e. Aspek Manajemen Kinerja

Capaian pada aspek ini sebesar 65 poin sedangkan targetnya 55 poin sehingga capaiannya menjadi 118,18%. pada Tahun 2022, BKPSDM Kabupaten Bogor melalui Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan telah menerapkan aplikasi Sicantik Superapp yang berpedoman pada Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 sehingga kontrak kinerja sudah berdasarkan rencana strategis perangkat daerah dan diturunkan secara berjenjang sampai ke level pelaksana. Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai yang obyektif dan terukur melalui aplikasi penilaian kinerja berjalan optimal dan telah dijadikan dasar pemberian TPP bagi setiap pegawai dan penilaian kinerja telah dilaksanakan secara berkala dengan dialog kinerja antara atasan dan bawahan sehingga pencapaian hasil maksimal. Catatan dari tim verifikasi KASN yaitu untuk membuat analisis kesenjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja dan permasalahan kinerja serta hasil penilaian kinerja dijadikan dalam promosi jabatan dan pengembangan kompetensi pegawai.

f. Aspek Penggajian, Penghargaan dan Disiplin

Pada aspek ini belum mencapai target yaitu hanya mencapai 78,57%. berdasarkan catatan dari KASN bahwa BKPSDM Kabupaten Bogor belum menyusun kebijakan internal



terkait penghargaan pegawai baik EOTM (*Employee Of The Month*) maupun penghargaan lainnya yang berhubungan dengan pegawai. Selain itu BKPSDM agar melaksanakan dan mensosialisasi Peraturan Bupati tentang Kode Etik kepada seluruh pegawai di lingkungan Pemkab Bogor serta mengintegrasikan database disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku pada SIMPEG dengan aplikasi SAPK BKN.

g. Aspek Perlindungan dan Pelayanan

Capaian target indeks merit pada aspek perlindungan dan pelayanan di Kabupaten Bogor mencapai 200% atau 2 kali lipat dari target yang ditetapkan. Pencapaian ini berdasarkan hasil verifikasi KASN bahwa Kabupaten Bogor melalui BKPSDM telah melaksanakan perlindungan pegawai dengan memberikan bantuan tugas terhadap pegawai, membentuk SK Tim bantuan hukum dan telah melakukan pendampingan kasus ahukum. Selain itu BKPSDM Kabupaten Bogor telah menyediakan sistem pelayanan kepegawaian yang memudahkan aktifitas pegawai yakni sistem kehadiran pegawai (aplikasi Sicantik) cuti pegawai (e-cuti), proses kenaikan pangkat (Mangasep BKN) dan lain sebagainya. Dengan pencapaian tersebut pada aspek ini BKPSDM telah mencapai poin maksimal yang ditetapkan oleh KASN.

h. Aspek Sistem Informasi

Pada aspek ini, capaian target indeks merit sebesar 120% dengan faktor pendorongnya yaitu bahwa BKPSDM Kabupaten Bogor telah menggunakan *e-office* untuk memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian seperti layanan mutasi masuk, pendaftaran JPT, cuti pegawai dan pengajuan pensiun yang terintegrasi pada data SIMPEG serta telah dilakukan *assesment* kepada JPT, JA dan JP di Lingkungan Pemkab Bogor dengan bekerjasama dengan Provinsi Jawa Barat.

Untuk mendukung pencapaian target kinerja dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Tahun 2022 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor didukung oleh 3 program, 14 kegiatan dan 60 sub kegiatan sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Program dan Kegiatan BKPSDM Tahun 2022

Sasaran	Program/Kegiatan	Keterangan
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Manajemen ASN Berdasarkan Sistem Merit	Program Kepegawaian Daerah	
	Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	7 Sub Kegiatan
	Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	3 Sub Kegiatan
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	6 Sub Kegiatan
	Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	9 Sub Kegiatan



Sasaran	Program/Kegiatan	Keterangan
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	
	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	2 Sub Kegiatan
	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	3 Sub Kegiatan
Terfasilitasinya Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	
	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	7 Sub Kegiatan
	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6 Sub Kegiatan
	Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	1 Sub Kegiatan
	Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	1 Sub Kegiatan
	Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	7 Sub Kegiatan
	Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	2 Sub Kegiatan
	Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3 Sub Kegiatan
	Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	3 Sub Kegiatan

B. Realisasi Anggaran

Pada Tahun Anggaran 2022 BKPSDM mendapat dukungan anggaran dari APBD sebesar Rp.145.630.854.295,- yang digunakan untuk melaksanakan 14 kegiatan dan 60 sub kegiatan yang terangkum dalam 2 program utama dan 1 program penunjang sebagai berikut:

Tabel 3.6
Capaian Realisasi Anggaran Program dan Kegiatan BKPSDM TA 2022

Program/Kegiatan	Anggaran		
	Target	Realisasi	%
Program Kepegawaian Daerah	13.578.052.225	11.169.758.138	82,26
Kegiatan Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	2.387.159.475	1.203.798.325	50,43
Kegiatan Mutasi dan Promosi ASN	1.540.634.250	1.258.599.250	81,69
Kegiatan Pengembangan Kompetensi ASN	4.699.556.800	3.865.538.363	82,25
Kegiatan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	4.950.701.700	4.841.822.200	97,80
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	12.141.855.450	11.591.265.454	95,47
Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis	4.357.576.900	4.174.486.150	95,80
Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	7.784.278.550	7.416.779.304	95,28
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	119.910.946.620	117.784.052.383	98,23
Kegiatan Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	795.230.375	748.210.850	94,09



Program/Kegiatan	Anggaran		
	Target	Realisasi	%
Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	113.568.315.607	111.732.675.563	98,38
Kegiatan Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	9.172.550	8.838.200	96,35
Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	114.700.000	81.150.000	70,75
Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah	678.416.950	638.282.324	94,08
Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.841.602.775	1.816.044.700	98,61
Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.263.209.258	1.215.161.496	96,20
Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	1.640.299.105	1.543.689.250	94,11
TOTAL	145.630.854.295	140.545.075.975	96,51

Berdasarkan tabel di atas, realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor Tahun 2022 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Berikut perbandingan capaian realisasi anggaran 3 (tiga) tahun terakhir (2020—2022) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7
Capaian Realisasi Anggaran BKPSDM Tahun 2020 – 2022

No	Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	2020	21.712.849.000	19.990.224.082	92,07
2	2021	134.863.473.076	132.606.190.484	98,33
3	2022	145.630.854.295	140.545.075.975	96,51

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah menyebutkan bahwa belanja terdiri dari 2 jenis yaitu belanja operasi dan belanja modal. Belanja Operasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2022 adalah sebesar Rp.143.789.251.520,- dan terealisasi sebesar Rp.138.729.031.275,- atau 96,48%. Sedangkan belanja modal sebesar Rp.1.841.602.775,- dan teralisasi sebesar Rp.1.816.044.700,- atau 98,61%, dengan rincian sebagai berikut:

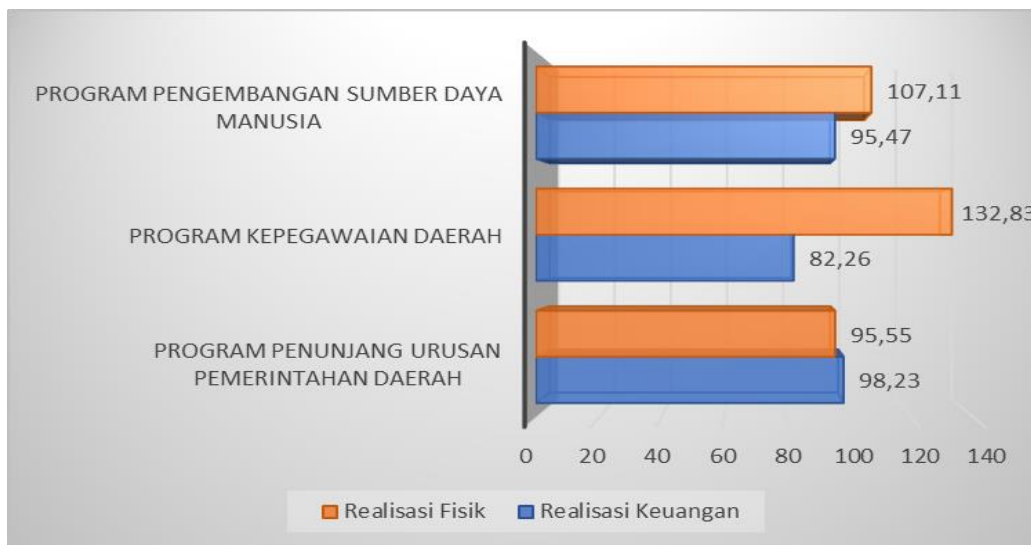
Tabel 3.8
Capaian Realisasi Anggaran BKPSDM TA 2022 Berdasarkan Jenis Belanja

No	Jenis Belanja	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
1	Belanja Operasi	143.789.251.520	138.729.031.275	96,48
	a. Belanja Pegawai	113.498.738.607	111.661.738.763	98,38
	b. Belanja Barang dan Jasa	30.290.512.913	27.067.292.512	89,36
	c. Belanja Hibah	0	0	0
2	Belanja Modal	1.841.602.775	1.816.044.700	98,61



No	Jenis Belanja	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	%
a.	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	1.696.602.775	1.677.936.000	98,90
b.	Belanja Modal Aset Tetap Lainnya	145.000.000	138.108.700	95,25
	TOTAL	145.630.854.295	140.545.075.975	96,51

Gambar 3.1
Realisasi Keuangan dan Fisik BKPSDM Tahun 2022



Realisasi keuangan tertinggi terdapat pada Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan realisasi anggaran sebesar 98,23% dan realisasi fisik tertinggi terdapat pada Program Kepegawaian Daerah dengan realisasi mencapai 132,83%. Sedangkan untuk realisasi Keuangan terendah ada pada Program Kepegawaian Daerah dengan realisasi anggaran sebesar 82,26% dan realisasi fisik terendah terdapat pada Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan realisasi sebesar 95,55%.

Pada Tahun 2022, efisiensi anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor adalah sebesar Rp. 5.085.778.320,- atau 3,49%. Efisiensi realisasi belanja berdasarkan sasaran dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 3.9
Efisiensi Anggaran BKPSDM Tahun 2022

Sasaran	Capaian Kinerja (%)	Anggaran		Efisiensi	
		Target	Realisasi	Rp	%
Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Manajemen ASN Berdasarkan Sistem Merit	101,84%	145.630.854.295	140.545.075.975	5.085.778.320	3,49

Adapun penjabaran analisa efisiensi dari masing-masing sub kegiatan dapat dilihat pada lampiran II dari dokumen LKIP ini.

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja BKPSDM Kabupaten Bogor tahun 2022 merupakan wujud pertanggungjawaban atas penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pertanggungjawaban atas kinerja Perangkat Daerah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor Tahun 2018-2023. Laporan Kinerja ini disusun berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor Tahun 2022 dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai misi ke tiga Pemerintah Kabupaten Bogor, sasaran strategis yang ditetapkan adalah "Meningkatkan kualitas penyelenggaraan manajemen ASN berbasis Sistem Merit" dengan indikator "Indeks Sistem Merit". Target Indeks Sistem Merit dari 271 poin terealisasi sebesar 271,5 poin atau 102,4%. Pembiayaan pelaksanaan program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bogor Tahun Anggaran 2022 bersumber dari APBD Kabupaten Bogor dengan anggaran sebesar Rp. 145.630.854.295,- terealisasi Rp. 140.545.075.975,- atau sebesar 96,51%.

Upaya kedepan untuk meningkatkan kinerja BKPSDM adalah dengan mengevaluasi beberapa kegiatan baik dari segi perencanaan maupun anggaran, dan melakukan percepatan penerapan Manajemen Talenta sebagai pilar manajemen ASN berbasis Sistem Merit. Meningkatkan target kinerja pengendalian intern, membangun komitmen bersama serta menuangkan target kinerja dalam perjanjian kinerja mulai dari Kepala Badan, pejabat administrator, pengawas sampai dengan pelaksana di lingkungan BKPSDM Kabupaten Bogor guna mencapai target IKU yang telah ditetapkan.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kabupaten Bogor Tahun 2022, diharapkan dapat memberikan gambaran kinerja BKPSDM kepada pihak-pihak terkait baik sebagai *stakeholders* ataupun pihak lain yang telah berpartisipasi aktif untuk membangun Kabupaten Bogor.

TERIMA KASIH

LAMPIRAN – 1
PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA BKPSDM
TAHUN 2022

LAMPIRAN – 2

EVALUASI KINERJA PROGRAM DAN

KEGIATAN BKPSDM TAHUN 2022