



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH 2024



BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG
TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karuniaNya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024 dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Laporan Kinerja (LKj) sebagai bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), mendorong peningkatan pelayanan publik dan mencegah praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Hal ini sekaligus bentuk laporan akuntabilitas kepada masyarakat dan Pemerintah Kabupaten Rembang, bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang mempunyai komitmen dan tekad yang kuat untuk melaksanakan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil yang berupa *output* maupun *outcomes*.

Disisi lain laporan ini juga disusun untuk memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan kinerja beserta permasalahan dan solusi dalam pelaksanaan tugas, pokok, dan fungsi sebagaimana tercantum dalam Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang No. 700/842/2024 sebagai perubahan atas Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang 700/032.1/2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026.

Sebagai media akuntabilitas kinerja, melalui laporan ini dapat diketahui tingkat efektivitas dan efisiensi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang melalui pelaksanaan kegiatan dengan mendasarkan pada Rencana Kerja Tahunan 2024, Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Rencana Strategis 2021-2026 serta Rencana Kerja (RENJA) Tahun 2024 yang telah ditetapkan.

Rembang, 31 Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG



ARIF ROMADLON, S.H., M.M.

Pembina Tingkat I

NIP. 19701104 199203 1 006

IKTHISAR EKSEKUTIF

Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tahun 2024 dalam mewujudkan tujuan dan sasaran strategis dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang adalah Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN, dengan sasaran yang sekaligus menjadi indikator kinerja utama yaitu meningkatnya profesionalitas ASN;
2. Capaian kinerja tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang 96,74 % dari target indeks Sistem Merit tahun 2024 sebesar 230 dan realisasi 222,5 sehingga dalam kategori capaian kinerja sangat tinggi. Berdasarkan kategori penilaian KASN realisasi hasil penilaian indeks system Merit 222,5 tersebut dalam kategori KURANG (175-249);
3. Capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang 100,47% dalam kategori sangat tinggi. Perhitungan capaian kinerja sasaran dari target indeks Profesionalitas ASN tahun 2024 sebesar 80,30 dan realisasi 80,68. Berdasarkan kategori penilaian BKN realisasi hasil penilaian indeks Profesionalitas ASN 80,68 tersebut dalam kategori tingkat Profesionalitas SEDANG (71-80);
4. Capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang dalam 2 tahun terakhir dalam kategori sangat tinggi, sedangkan dengan perbandingan target capaian jangka menengah dan target nasional capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang masih dalam kategori tinggi sampai sangat tinggi yaitu 89% ke atas capaian kerjanya.
5. Penyerapan anggaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tahun 2024 dengan total belanja operasional program/kegiatan sebesar Rp.6.223.894.863,- terealisasi Rp.5.496.626.531,- atau 88,31% . Jika dibandingkan dengan capaian kinerja tujuan dan sasaran strategis dengan kategori sangat tinggi dapat dikatakan penggunaan anggaran Badan Kepegawaian tinggi Daerah Kabupaten Rembang dalam pencapaian kinerja telah efisien.

6. Program dan kegiatan yang diampu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang telah menunjang pencapaian target indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang yaitu terdapat 3 program dan 11 kegiatan.

Terhadap capaian kinerja sebagaimana tersebut di atas terdapat beberapa tantangan yang perlu menjadi perhatian bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang ke depannya, sebagai berikut:

1. Peningkatan profesionalitas ASN yang menjadi tantangan utama yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang terutama pada dimensi kompetensi dan kualifikasi yang merupakan dimensi dengan porsi terbesar dalam penilaian indeks profesionalitas ASN, dengan melaksanakan manajemen talenta dan peningkatan sumber daya aparatur;
2. Perlu peningkatan pengembangan aplikasi SIMPEG Kabupaten Rembang yang terintegrasi dengan semua layanan administrasi kepegawaian;
3. Perlu peningkatan koordinasi dengan instansi terkait dan dukungan kebijakan serta anggaran dari Pemerintah Daerah dalam meningkatkan capaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

DAFTAR ISI

COVER..... i

KATA PENGANTAR..... ii

IKTHISAR EKSEKUTIF iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR ix

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang.....1

1.2 Penjelasan Umum Organisasi.....2

1.2.1 *Cascading* Kinerja 2

1.2.2 Struktur Organisasi dan Tata Kerja..... 3

1.3 Aspek Strategis dan Permasalahan Utama.....4

1.3.1 Permasalahan Utama..... 5

1.3.2 Keadaan Pegawai 5

1.3.3 Kondisi Sarana dan Prasarana..... 6

1.3.4 Anggaran 8

1.3.5 Evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023 8

1.4 Dasar Hukum.....11

1.5 Sistematika Laporan Kinerja.....12

BAB II PERENCANAAN KINERJA 13

2.1 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah.....13

2.2 Rencana Kinerja Tahun 2024.....14

2.3 Strategi dan Arah Kebijakan yang Dilaksanakan BKD Kabupaten Rembang.....15

2.4 Struktur Anggaran (Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan Terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2024).....15

2.5 Perjanjian Kinerja Tahun 2024.....18

2.6 Profil indikator kinerja23

2.7 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja25

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 27

3.1 Capaian Kinerja Perangkat Daerah27

3.1.1 Skala Capaian Kinerja 27

3.1.2 Membandingkan antara target dan realisasi tahun pelaporan 28

3.1.3 Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan 2 Tahun Terakhir 30

3.1.4	Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi	31
3.1.5	Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Berjalan dengan Standar Nasional	33
3.1.6	Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan....	33
3.1.7	Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya	36
3.1.8	Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja.	42
3.2	Realisasi Anggaran	51
3.3	Capaian Prestasi	54
3.4	Inovasi Yang Telah Dilaksanakan	56
BAB IV PENUTUP		61
LAMPIRAN		64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Keadaan Pegawai BKD Kab Rembang Tahun 2024.....	6
Tabel 1. 2 Sarana Prasarana BKD Kab Rembang Tahun 2024.....	6
Tabel 1. 3 Perbandingan Anggaran Tahun 2023 dan Tahun 2024	8
Tabel 2. 1 Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Perangkat Daerah Tahun Periode Rencana Strategis.....	13
Tabel 2. 2 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2024.....	14
Tabel 2. 3 Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024.....	14
Tabel 2. 4 Startegi dan Arah Kebijakan	15
Tabel 2. 5 Struktur Anggaran BKD Kabupaten Rembang Tahun 2024 ...	16
Tabel 2. 6 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024.....	19
Tabel 2. 7 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024.....	19
Tabel 2. 8 Profil indikator Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024	23
Tabel 3. 1 Pengkategorian Capaian Kinerja	28
Tabel 3. 2 Capaian Kinerja Perjanjian Kinerja Tahun 2024	28
Tabel 3. 3 Hasil Penilaian Sistem Merit Kabupaten Rembang Tahun 2023	29
Tabel 3. 4 Hasil Penilaian IP ASN Kabupaten Rembang.....	30
Tabel 3. 5 Perbandingan Capaian Kinerja	30
Tabel 3. 6 Kemajuan Capaian Sasaran Strategis	32
Tabel 3. 7 Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional.....	33
Tabel 3. 8 Analisis Keberhasilan, Kegagalan, dan Solusi	34
Tabel 3. 9 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran	36
Tabel 3. 10 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan BKD Rembang Tahun 2024	36

Tabel 3. 11 Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan 42

Tabel 3. 12 Capaian Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan BKD Kab Rembang Tahun 2024 51

Tabel 3. 13 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Program Tahun 2024 53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 *Cascading* Kinerja 2

Gambar 1. 2 Struktur Organisasi BKD Kabupaten Rembang 4

Gambar 1. 3 Matrik Tindak Lanjut LHE SAKIP BKD Tahun 2023 9

Gambar 2. 1 Dashboard Aplikasi Sapa Kinerja BKD Rembang 25

Gambar 2. 2 Dashboard SIMPEG Kabupaten Rembang..... 26

Gambar 2. 3 Dashboard Kinerja Kabupaten Rembang 26

Gambar 3. 1 Perbandingan Capaian Kinerja BKD Kab Rembang..... 31

Gambar 3. 2 Rekap Dokumentasi Kegiatan BKD Kabupaten Rembang
Tahun 2024 48

Gambar 3. 3 Dashboard Aplikasi Sistem Mutasi BKD Rembang..... 57

Gambar 3. 4 Dashboard Aplikasi KJF BKD Rembang..... 58

Gambar 3. 5 Dashboard Aplikasi KP BKD Rembang 59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 menjelaskan bahwa laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Kemudian berdasarkan ketentuan Pasal 18 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, setiap perangkat daerah yang merupakan entitas akuntabilitas kinerja, menyusun dan menyajikan laporan kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan. Sehubungan dengan hal tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

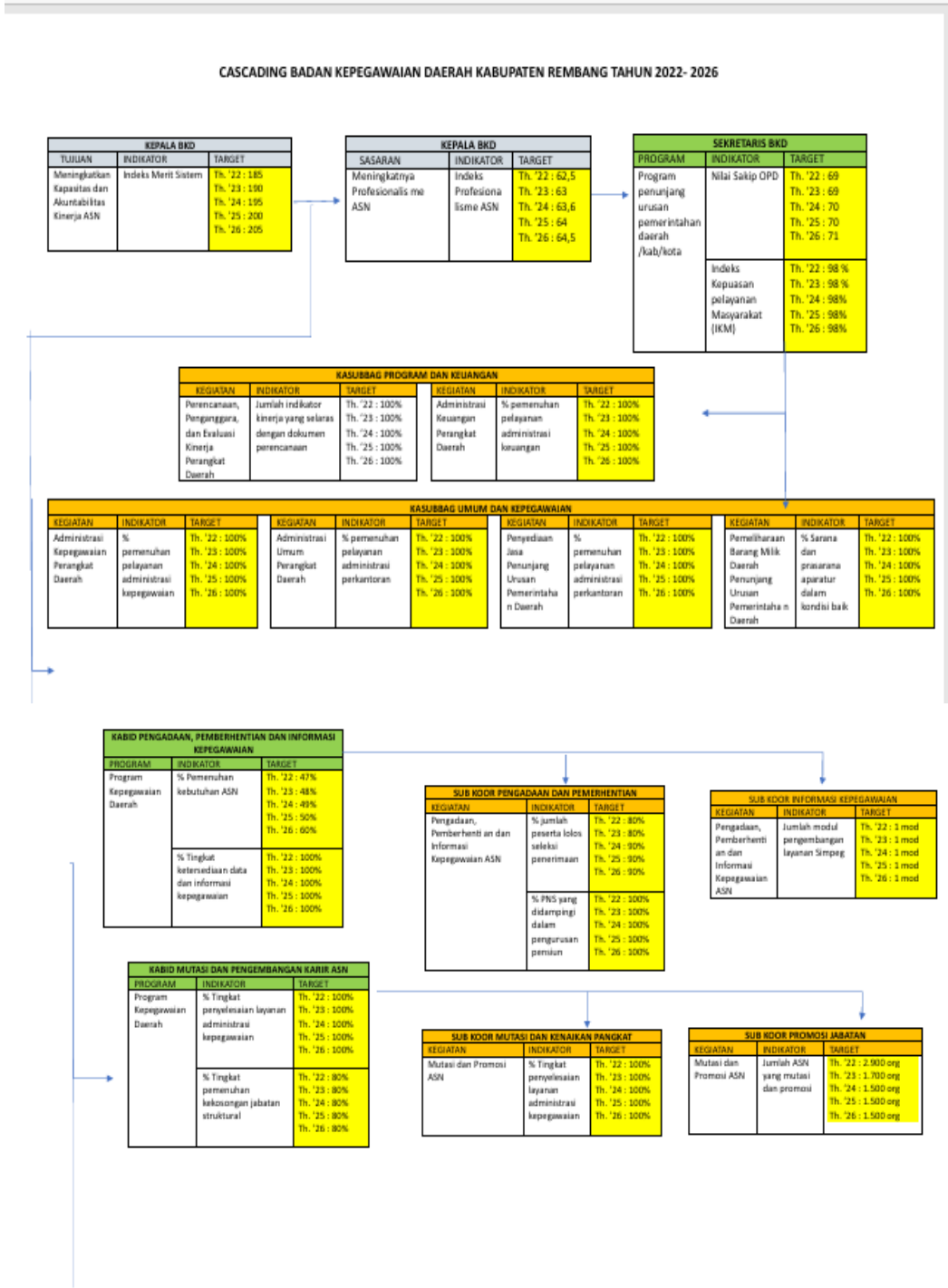
Penyusunan LKjIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024 yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran terkait pencapaian kinerja tujuan dan sasaran perangkat daerah yang telah ditetapkan dan diperjanjikan pada perjanjian kinerja perangkat daerah. Penyusunan pelaporan kinerja bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan juga sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerja.

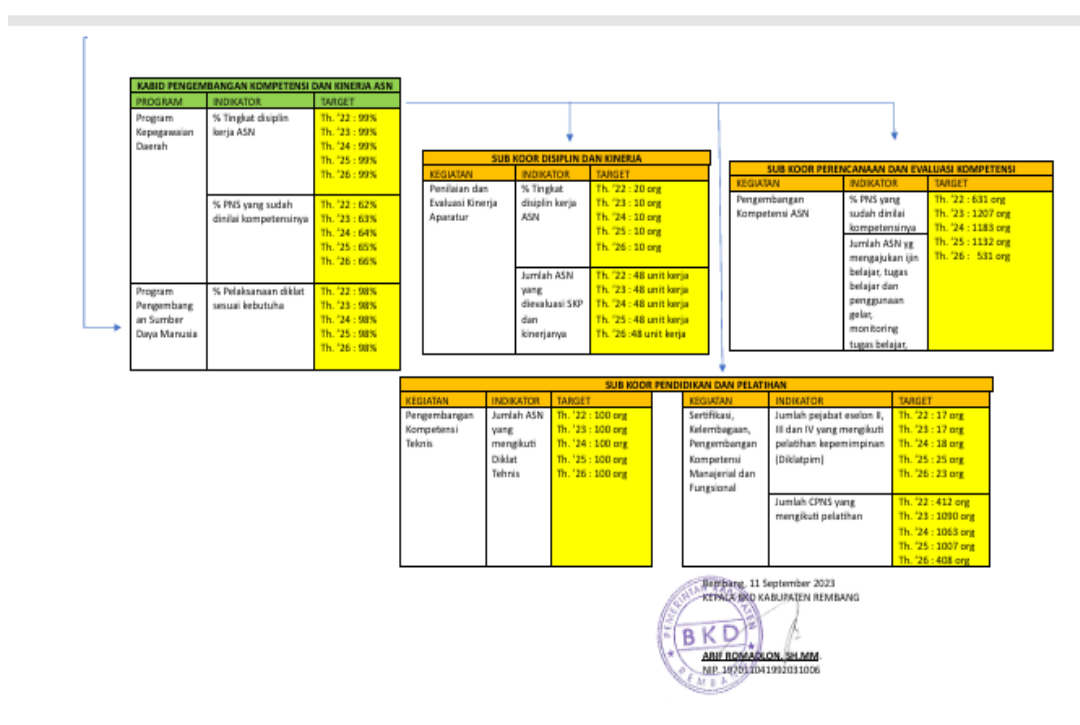
1.2 Penjelasan Umum Organisasi

1.2.1 Cascading Kinerja

Skema kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang yang mendukung tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rembang 2021-2026 adalah sebagai berikut:

Gambar 1. 1 Cascading Kinerja





Sumber: Renstra BKD 2021-2026

1.2.2 Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 6 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

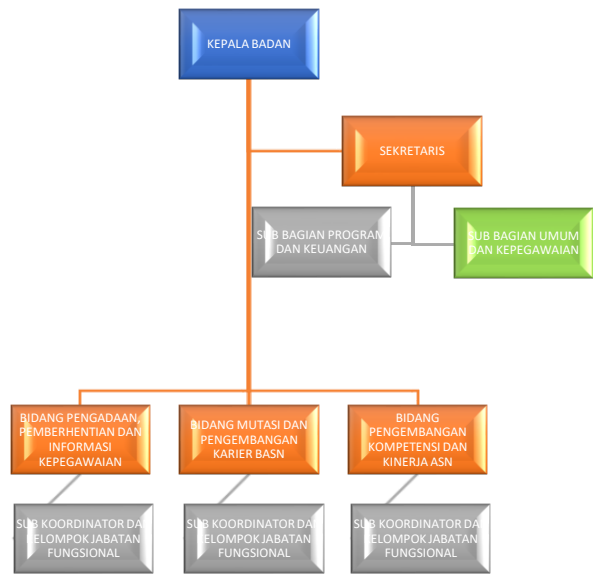
Dalam menyelenggarakan tugas dan kewajiban tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang mempunyai fungsi:

- Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang dibidang Kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- Pelaksanaan fungsi kesekretariatan badan; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana diuraikan di atas, disusunlah struktur organisasi dan tatakerja Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Berikut bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

Gambar 1. 2 Struktur Organisasi BKD Kabupaten Rembang



Sumber: Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2021

1.3 Aspek Strategis dan Permasalahan Utama

Salah satu isu pokok yang harus segera dibenahi untuk mewujudkan pembangunan daerah yang baik adalah mengembangkan profesionalitas, modernisasi organisasi dan tata kerja birokrasi. Hal inilah yang menjadi fokus utama dari misi 1 dalam RPJMD Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026. Sebagaimana diketahui birokrasi menjadi tumpuan utama bagi daerah dalam mewujudkan kinerja pelayanan publik yang baik serta pembangunan daerah. Oleh karenanya dibutuhkan sistem dan sumber daya yang mumpuni untuk dapat meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan. Pengembangan sistem merit menjadi kebutuhan yang harus dilaksanakan demi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang berkualitas.

Dalam rangka melaksanakan Pasal 27 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara tentang Manajemen ASN. Manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN meliputi manajemen PNS dan manajemen PPPK.

Ruang lingkup minimal Manajemen ASN berdasarkan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, penguatan budaya kerja dan citra institusi, pengelolaan kinerja, pengembangan talenta dan karier, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan dan pengakuan dan pemberhentian. Selain Manajemen ASN, yang menjadi ukuran penilaian adalah Profesionalitas ASN Kabupaten Rembang yang diukur dengan Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) yang merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. IP ASN menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang berdasarkan Surat Keputusan Kepala BKD Nomor 700 /842 / 2024 tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Nomor 700/032.1/2021 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026.

1.3.1 Permasalahan Utama

1. Belum optimalnya fasilitas pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara;
2. Belum optimalnya Keterisian jabatan, Formasi ASN dan Pola Pengembangan Karir ASN;
3. Belum optimalnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur.

1.3.2 Keadaan Pegawai

Jumlah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang per 31 Desember 2024 sebanyak 45 orang. Komposisi pegawai berdasarkan formasi jabatan, golongan, tingkat pendidikan, jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Keadaan Pegawai BKD Kab Rembang Tahun 2024

No	Jabatan	Peta Jabatan				Pegawai yang ada								
		Jml	Kualifikasi Pendidikan				Jml	Kualifikasi Pendidikan					Jenis Kelamin	
			S2	S1	D3	SMA		S2	S1	D3	SMA	SD	L	P
A	Jabatan Tinggi Pratama	1		1			1	1					1	
B	Jabatan Administrasi													
	1. Administrasi	4		4			4	2	2				3	1
	2. Pengawas	2		2			2	1	1					2
	3. Pelaksana	30		8	14	8	23		11	4	7	1	16	7
C	Jabatan Fungsional	38		30	8		15	4	7	4			5	10
	Jumlah	75		45	22	8	45	8	21	8	7	1	25	20

Sumber: Sistem Informasi Kepegawaian, 2024

1.3.3 Kondisi Sarana dan Prasarana

Dalam menyelenggarakan pelayanannya BKD Kabupaten Rembang didukung sarana dan prasarana yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tupoksi maupun sebagai penunjang. Sarana dan prasarana yang dimiliki BKD Kabupaten Rembang adalah:

Tabel 1. 2 Sarana Prasarana BKD Kab Rembang Tahun 2024

No	Sarana Prasarana	Kondisi Sekarang		Kondisi Yang Diharapkan	
		Jumlah	Kapasitas	Jumlah	Kapasitas
1	Mobil Station Wagon	3 Unit		3 Unit	
2	Sepeda Motor	18 Unit		18 Unit	
3	Genset	1 Unit		1 Unit	
4	Peralatan Olahraga				
	- Tennis Meja	1 Unit		1 Unit	
	- Treadmil	2 Unit		2 Unit	
5	Lemari Arsip	48 Unit		48 Unit	
6	Komputer/Laptop	67 Unit		67 Unit	
7	Handycam	2 Unit		2 Unit	
8	CCTV	2 Unit		2 Unit	
9	Proyektor	4 Unit		4 Unit	
10	Faximile	1 Unit		1 Unit	
11	Sound Sistem	4 Unit		4 Unit	
12	Portable Water Pump	3 Unit		3 Unit	
13	Mesin Ketik Manual	2 Unit		2 Unit	

No	Sarana Prasarana	Kondisi Sekarang		Kondisi Yang Diharapkan	
		Jumlah	Kapasitas	Jumlah	Kapasitas
14	Mesin Hitung Manual & Elektronik	12 Unit		12 Unit	
15	Papan Tulis & White Board	3 Unit		3 Unit	
16	Alat Penghancur Kertas	1 Unit		1 Unit	
17	Mesin Absensi	58 Unit		58 Unit	
18	Hecmaching Besar	2 Unit		2 Unit	
19	Tempat Tidur Kayu	1 Unit		1 Unit	
20	Meja	51 Unit		51 Unit	
21	Kursi	116 Unit		116 Unit	
22	Kasur	1 Unit		1 Unit	
23	Bantal	2 Unit		2 Unit	
24	AC	13 Unit		13 Unit	
25	Kipas Angin	2 Unit		2 Unit	
26	Alat Dapur				
	- Taplak Meja	9 Unit		9 Unit	
	- Sendok Makan	4 Lusin		4 Lusin	
	- Sarung Bantal	2 Unit		2 Unit	
	- Korden	40 M		40 M	
	- Tandon Air	1 Unit		1 Unit	
	- Sprey	2 Unit		2 Unit	
	- Korden	1 Unit		1 Unit	
27	Alat Pemadam Kebakaran Portable	4 Unit		4 Unit	
28	Personal Komputer Lain	26 Unit		26 Unit	
29	Printer	27 Unit		27 Unit	
30	Scanner	5 Unit		5 Unit	
31	Peralatan Personil Komputer Lain-lain	23 Unit		23 Unit	
32	Server	1 Unit		1 Unit	
33	Router	2 Unit		2 Unit	
34	Peralatan Jaringan Lain-lain	1 Unit		1 Unit	
35	Camera	2 Unit		2 Unit	
36	Compact Disc Player	1 Unit		1 Unit	
37	Televisi	4 Unit		4 Unit	
38	Cassette Recorder	1 Unit		1 Unit	
39	Wireless	1 Unit		1 Unit	
40	Megaphone	1 Unit		1 Unit	
41	Unit Power Supply	12 Unit		12 Unit	
42	Tangga Aluminium	2 Unit		2 Unit	
43	Gucci	9 Set		9 Set	
44	Monitor	5 Unit		5 Unit	
45	Pesawat Telephone	5 Unit		5 Unit	
46	Handphone	1 Unit		1 Unit	

No	Sarana Prasarana	Kondisi Sekarang		Kondisi Yang Diharapkan	
		Jumlah	Kapasitas	Jumlah	Kapasitas
47	Alat Komunikasi Lain-lain	2 Unit		2 Unit	
48	Antena SHF/Parabola Portable	1 Unit		1 Unit	
49	Meubeleur Lainnya (Sekot Kaca)	1 Unit		1 Unit	

Sumber: Data Aset Tetap BKD 2024

1.3.4 Anggaran

Pada bagian ini menjelaskan sumber dan besaran anggaran yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Berikut adalah Anggaran yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang:

Tabel 1. 3 Perbandingan Anggaran Tahun 2023 dan Tahun 2024

Uraian	Tahun 2023	Tahun 2024	
		INDUK	PERGESERAN 8
(1)	(2)	(3)	(4)
BELANJA DAERAH			
Belanja operasi	Rp 7.057.622.115,-	Rp 5.929.039.000,-	Rp 6.158.894.863,-
Belanja pegawai	Rp 3.924.124.274,-	Rp 4.148.116.000,-	Rp 4.305.109.863,-
Belanja Barang dan Jasa	Rp 3.133.497.841,-	Rp 1.780.923.000,-	Rp 1.853.785.000,-
Belanja modal	Rp 96.940.000,-	Rp 65.000.000,-	Rp 65.000.000,-
Belanja Modal Peralatan dan Mesin	Rp 46.940.000,-	Rp 65.000.000,-	Rp 65.000.000,-
Belanja Modal Gedung dan Bangunan	Rp 50.000.000,-	Rp 0,-	Rp 0,-
Jumlah Belanja	Rp 7.154.562.115	Rp 5.994.039.000,-	Rp. 6.223.894.863

Sumber: DPA Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang

1.3.5 Evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Nomor 700/028.C/LHE/INSP/2024 Tanggal 26 Juni 2024, Berikut dapat disampaikan matrik tindak lanjut yang telah disampaikan kepada Inspektorat Kabupaten Rembang.

Gambar 1. 3 Matrik Tindak Lanjut LHE SAKIP BKD Tahun 2023

Matrik Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP Internal Tahun 2023 Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang						
No	Rekomendasi	Rencana Aksi Tindak Lanjut	Output		Status/Progres Penyelesaian	Link Bukti Dukung Tindak Lanjut
			Satuan	Uraian		
1	2	3	4	5	6	7
1.	Perencanaan Kinerja					
1).	Mengusulkan kepada unit organisasi pengampu perihal penerbitan Pedoman Penyusunan Dokumen Renaksi	Mengajukan surat permohonan penerbitan Pedoman Penyusunan Dokumen Renaksi kepada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Rembang.	Surat	Tersedianya surat permohonan penerbitan Pedoman Penyusunan Dokumen Renaksi	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1BcKqmfxTP6-RqU6NN5cFh3vXQB57ebu/view?usp=drive_li
2).	Mengusulkan kepada unit organisasi pengampu penunjang urusan pemerintahan (Perencanaan/Diklat) menyelenggarakan Bimtek penyusunan penjenjangan Kinerja/Pohon Kinerja	Mengajukan surat permohonan penyelenggaraan Bimtek penyusunan penjenjangan Kinerja/Pohon Kinerja kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang selaku pengampu urusan Diklat	Surat	Tersedianya surat permohonan penyelenggaraan Bimtek penyusunan penjenjangan Kinerja/Pohon Kinerja	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1ugxxzvIXBdXTpwa0zAU7MG9IKilEO5C/view?usp=drive_link
b.	Menyelaraskan indikator sasaran pada penjenjangan kinerja (pohon kinerja) sesuai dengan Perubahan IKU final	Merevisi pohon kinerja dengan menyelaraskan indikator sasaran sesuai dengan perubahan IKU final	dokumen	Tersedianya dokumen pohon kinerja yang sudah revisi sesuai rekomendasi	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1Npd9Znf0A3JiyhMJReYCVPDWTjvsUzEZ/view?usp=drive_link
3).	Mempublikasikan RKA Tahun 2023 (Induk dan Perubahan) pada website BKD	Mengupload RKA Tahun 2023 (Induk dan Perubahan) pada website BKD	dokumen	Terpublikasinya RKA Tahun 2023 (Induk dan Perubahan) pada website BKD	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/11hb5SgmftQG_79kijadiVJIJx_Layfja/view?usp=drive_link
4).	a. Merevisi penjenjangan kinerja dengan memperhatikan faktor kunci dan unsur logis atas kinerja yang ingin dicapai serta kaidah penjenjangan kinerja sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021	Merevisi pohon kinerja sesuai rekomendasi	dokumen	Tersedianya dokumen pohon kinerja yang sudah revisi sesuai rekomendasi	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1l6p7EaBgZNfnlyXo4WYQDYPQufbc3Y3G/view?usp=drive_link

b.	Menyajikan hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting) pada pohon kinerja	Merevisi pohon kinerja sesuai rekomendasi	dokumen	Tersedianya dokumen pohon kinerja yang sudah revisi sesuai rekomendasi	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1i6p7EaBgZNfnlyXo4W0DYPQufhc3Y3G/view?usp=drive_link
5).	Memperbaiki rencana aksi tahun 2024 yang dilengkapi dengan rencana aksi sampai pada sub kegiatan jadwal monitoring beserta penanggungjawabnya.	Rencana aksi tahun 2024 telah diperbaiki dan dilengkapi dengan rencana aksi sampai pada sub kegiatan jadwal monitoring beserta penanggungjawabnya.	dokumen	Tersedianya rencana aksi tahun 2024 yang sudah diperbaiki	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1JgqhPwVP6g8yW8ZL7iCaYztS_LzFThf/view?usp=drive_link
6).	Guna mengetahui keterlibatan semua unsur utamanya pimpinan beserta pejabat struktural lainnya agar didokumentasikan secara tertib	Sudah ada dokumentasi keterlibatan pimpinan dan pejabat struktural dalam keterlibatan pada perencanaan kegiatan dan penganggaran maupun capaian kinerja OPD	dokumen	Tersedianya dokumentasi keterlibatan pimpinan dan pejabat struktural dalam keterlibatan pada perencanaan kegiatan dan penganggaran maupun capaian kinerja OPD	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/17FNdIwvxgXq6rIKas77Pv4-QoE8D_oWg/view?usp=drive_link
2	Pengukuran Kinerja					
1).	Mengusulkan kepada unit organisasi pengampu perihal pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	Mengajukan surat permohonan penerbitan Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja kepada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Rembang.	Surat	Tersedianya surat permohonan penerbitan Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1QOagf9UJTeB7dUyTInxFQYQ_L4oy9CU/view?usp=drive_link
2).	Pengukuran kinerja sepenuhnya agar fokus pada pengukuran capaian kinerja dari sasaran, program, kegiatan sampai pada sub kegiatan, dan hendaknya dilaksanakan secara berkala (minimal triwulanan) dengan melibatkan seluruh pejabat struktural termasuk PPTK selaku penanggung jawab sekaligus pengendali teknis kegiatan.	Dilaksanakannya pembahasan rencana pengukuran kinerja dan anggaran dengan melibatkan seluruh pejabat struktural termasuk PPTK.	dokumen	Tersedianya dokumentasi keterlibatan pimpinan dan pejabat struktural dalam keterlibatan pada rencana pengukuran kinerja dan anggaran	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1uZc3dNojQfyf8swqzwMXQlgHUR2g0hx/view?usp=drive_link
3.	Pelaporan Kinerja					

1).	Merevisi perhitungan atas efisiensi beserta analisa dan penjelasannya.	Telah dilakukan revisi perhitungan atas efisiensi beserta analisa dan penjelasannya (Bab III)	dokumen	Tersedianya dokumen LKJP yang telah direvisi	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1OIGi9GWLgFk4by0pbOG9kmYcJB76kIC3/view?usp=drive_link
2).	Untuk menambahkan analisa/penjelasan yang berkaitan dengan meningkatkan target kinerja Indeks Merit Sistem dan IPASN tahun 2024 pada Perubahan Renja Tahun 2024	Memperbaiki/menambahkan analisa/penjelasan yang berkaitan dengan meningkatkan target kinerja Indeks Merit Sistem dan IPASN tahun 2024 pada Perubahan Renja Tahun 2024 (BAB II, HAL 34-35)	dokumen	Tersedianya dokumen Renja Perubahan 2024 dengan analisa/penjelasan yang berkaitan dengan meningkatkan target kinerja Indeks Merit Sistem dan IPASN tahun 2024 pada Perubahan Renja Tahun 2024	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1IOgC9u8MIECsxhM3JdqbORTYimFKjPz/view?usp=drive_link
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal					
	Menyusun Rencana Aksi Tindak Lanjut rekomendasi atas hasil Penilaian Mandiri implementasi SAKIP	Telah menyusun Rencana Aksi Tindak Lanjut rekomendasi atas hasil Penilaian Mandiri implementasi SAKIP	dokumen	Tersedianya dokumen Rencana Aksi Tindak Lanjut rekomendasi atas hasil Penilaian Mandiri implementasi SAKIP	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1ikV6AfV6ME3_ZEUbY3rHjH_gEU3WmTd/view?usp=drive_link

Rembang, 12 Agustus 2024
Kepala Badan Kepegawalan Daerah
Kabupaten Rembang

ARIF ROMADLON, SH.MM.
NIP. 197011041992031006

Sumber: Tindak Lanjut LHE SAKIP BKD Tahun 2023

1.4 Dasar Hukum

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang ini disusun berdasarkan beberapa dasar hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. 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;
6. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah Daerah;
7. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Rembang 2021 – 2026;
8. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rembang;
9. Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Rembang Tahun Anggaran 2024;
10. Peraturan Bupati No 74 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang;
11. Peraturan Bupati Rembang Nomor 43 Tahun 2023 Tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Rembang Tahun Anggaran 2024.

12. Peraturan Bupati Rembang Nomor 30 Tahun 2024 Tentang Pedoman Pelaporan Pelaksanaan Kegiatan Pemerintah Daerah.

1.5 Sistematika Laporan Kinerja
Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024 adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan penjelasan umum organisasi berfokus pada aspek strategis organisasi dan permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Bab ini menguraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi disesuaikan dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

3.2 Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi diuraikan sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

BAB IV PENUTUP

Bab ini menguraikan simpulan secara umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

LAMPIRAN

- 1 Perjanjian Kinerja Tahun 2024
- 2 Prestasi yang diraih
- 3 Lain-lain yang dianggap perlu.

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

2.1 Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah

Tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang adalah Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN, dengan sasaran strategis yang sekaligus menjadi indikator kinerja utama yaitu meningkatnya profesionalitas ASN.

Berikut adalah indikator kinerja dan target kinerja Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang:

Tabel 2. 1 Tujuan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja Perangkat Daerah Tahun Periode Rencana Strategis

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Kinerja pada Tahun					
				2021	2022	2023	2024	2025	2026
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN		Indeks Merit Sistem	NA	185	220	230	240	250
		Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	62	62,5	67	80,30	80,80	80,90

Sumber: Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026

Target tujuan dan sasaran periode rencana strategis yang disajikan berbeda dengan target yang tercantum dalam dokumen Renstra BKD Kabupaten Rembang. Hal ini dikarenakan dengan pertimbangan perkembangan capaian realisasi yang sudah jauh melampaui target Renstra dan berdasarkan kebijakan pimpinan yang dituangkan dalam perjanjian kinerja tahunan.

Adapun penyajian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah Tahun 2024

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Satuan	Penjelasan		
					Definisi Operasional	Formulasi/ Rumus Perhitungan	Sumber Data
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)
1.1 .1	Meningkat nya profesionali tas ASN	1.1.2 .1	Indeks Profesio nalitas ASN		Suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN	$IP = \sum IP_i \ i=1$ $= IP1 + IP2 + IP3 + IP4$ $IP1 = W1j * R1j$ $IP1 = W2k * R2k$ $IP1 = W3l * R3l$ $IP1 = W4m * R4m$	BKN

Sumber: Indikator Kinerja Utama BKD Rembang Tahun 2024

2.2 Rencana Kinerja Tahun 2024

Rencana kinerja merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra, dan akan dilaksanakan oleh perangkat daerah melalui berbagai kegiatan tahunan. Rencana Kinerja Tahun 2024 termuat di dalam dokumen Renja Perangkat Daerah Tahun 2024. Berikut Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024:

Tabel 2. 3 Rencana Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024

No	Tujuan	Sasaran		Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)
1.1. 2	Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN			Indeks Merit Sistem	Nilai	230
		1.1.2. 1	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	80,30

Sumber : Rencana Kerja BKD Kabupaten Rembang Tahun 2024

2.3 Strategi dan Arah Kebijakan yang Dilaksanakan BKD Kabupaten Rembang

Strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah, diuraikan dalam tabel sebagai berikut: Strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah, diuraikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 4 Startegi dan Arah Kebijakan

NO	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1.	Meningkatnya profesionalitas ASN	Pembentukan SDM yang tangguh melalui: - Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian - Mutasi dan promosi - Pengembangan Kompetensi ASN - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur - Pengembangan Kompetensi Teknis - Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	2.3.1.1 Melaksanakan pendampingan pengurusan administrasi kepegawaian termasuk kenaikan jenjang, pangkat, masa kerja dan pension 2. Melaksanakan penilaian atas SKP ASN secara komprehensif dan melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala 3. Membangun dan mengembangkan sistem informasi kepegawian 4. Melaksanakan Anjab dan ABK dengan mengacu pada kebijakan pembangunan daerah 5. Melaksanakan AKD dalam merencanakan diklat bagi ASN 6. Menyusun talent pool sebagai acuan penilaian kompetensi 7. Melaksanakan evaluasi pasca diklat

Sumber: Renstra BKD Tahun 2021-2026

2.4 Struktur Anggaran (Program, Kegiatan Dan Sub Kegiatan Terkait Langsung Pencapaian Sasaran Tahun 2024)

Struktur program dan kegiatan yang berkaitan langsung dengan tercapainya sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tahun 2024 maupun program dan kegiatan pendukung sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2. 5 Struktur Anggaran BKD Kabupaten Rembang Tahun 2024

SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN		SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	SETELAH PERUBAHAN (Rp)	BERTAMBAH/ BERKURANG (Rp)
Sasaran: Meningkatkan Profesionalitas ASN				
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		4.354.039.000	4.583.894.863	229.855.863
Kegiatan:				
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	540.000	540.000	0
	a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	135.000	135.000	0
	b. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	135.000	135.000	0
	c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	135.000	135.000	0
	d. Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	135.000	135.000	0
2.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.147.804.000	4.305.629.863	157.825.863
	a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.119.524.000	4.237.209.863	117.685.863
	b. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	28.080.000	68.220.000	40.140.000
	c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	200.000	200.000	0
3.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	403.000	403.000	0
	a. Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	200.000	200.000	0
	b. Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	203.000	203.000	0
4.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	72.000000	87.600.000	15.600.000
	a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	1.000.000	2.000.000	1.000.000
	b. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	4.000.000	6.000.000	2.000.000
	c. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	13.000.000	13.000.000	0

SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN			SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	SETELAH PERUBAHAN (Rp)	BERTAMBAH/ BERKURANG (Rp)
	d.	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	4.000.000	5.000.000	1.000.000
	e.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.000.000	3.600.000	600.000
	f.	Penyediaan Bahan/Material	7.000.000	8.000.000	1.000.000
	g.	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	40.000.000	50.000.000	10.000.000
4.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		114.200.000	116.500.000	2.300.000
	a.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.000.000	1.000.000	0
	b.	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	66.000.000	66.000.000	0
	c.	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	4.000.000	6.000.000	2.000.000
	d.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	43.200.000	43.500.000	300.000
5.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan		19.092.000	73.222.000	54.130.000
	a.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	19.092.000	73.222.000	54.130.000
II.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH		1.415.000.000	1.420.846.000	5.846.000
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN		1.005.000.000	1.005.000.000	0
	a.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	900.000.000	870.000.000	(30.000.000)
	b.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	16.800.000	20.000.000	3.200.000
	c.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	75.000.000	80.000.000	5.000.000
	d.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	7.400.000	20.000.000	12.600.000
	e.	Pengelolaan Data Kepegawaian	5.800.000	15.000.000	9.200.000
2.	Mutasi dan Promosi ASN		205.000.000	205.000.000	0
	a.	Pengelolaan Mutasi ASN	63.315.000	62.907.000	(408.000)
	b.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	82.041.000	61.950.000	(20.091.000)
	c.	Pengelolaan Promosi ASN	59.644.000	80.143.000	20.499.000
3.	Pengembangan Kompetensi ASN		182.600.000	178.721.000	(3.879.000)
	a.	Pengelolaan <i>Assessment Center</i>	125.000.000	125.000.000	0

SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN/ SUB KEGIATAN			SEBELUM PERUBAHAN (Rp)	SETELAH PERUBAHAN (Rp)	BERTAMBAH/ BERKURANG (Rp)
	b.	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	7.600.000	1.721.000	(5.879.000)
	c.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	50.000.000	52.000.000	2.000.000
4.		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	22.400.000	32.125.000	9.725.000
	a.	Pembinaan Disiplin ASN	7.600.000	10.725.000	3.125.000
	b.	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	14.800.000	21.400.000	6.600.000
III .		PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	225.000.000	219.154.000	(5.846.000)
1.		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	225.000.000	219.154.000	(5.846.000)
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	225.000.000	219.154.000	(5.846.000)
TOTAL			5.994.039.000	6.223.894.863	229.855.863

Sumber: DPA BKD Kab Rembang Tahun 2024

2.5 Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/ kegiatan yang disertai dengan indikator kinerjanya. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Adapun Perjanjian Kinerja oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 6 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024

No .	Sasaran strategis	Indikator Kinerja	Target	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	
1.	Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN	Indeks Merit Sistem	230	Tujuan BKD
2.	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80,30	Sasaran BKD
3.	Meningkatnya Nilai SAKIP OPD	Nilai SAKIP OPD	76	Indikator wajib OPD kab. Rembang
4.	Meningkatnya kepuasan pelayanan masyarakat kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat	88,5	

Sumber: Perjanjian Kinerja BKD Kabupaten Rembang Tahun 2024

Selain indikator Indeks Merit Sistem dan Indeks Profesionalitas ASN, nilai sakip OPD dan nilai IKM menjadi indikator strategis bagi badan kepegawaian daerah Rembang. Karena menjadi indikator wajib yang harus dinilai di setiap organisasi perangkat daerah di kabupaten Rembang yang mana dimasukkan dalam indikator Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.

Dalam rangka pencapaian kinerja yang telah ditetapkan, dilaksanakan program dan kegiatan sesuai dengan Perjanjian Kinerja dan selaras dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang telah ditetapkan. Berikut rincian program, kegiatan, dan sub kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

Tabel 2. 7 Program, Kegiatan, dan Sub Kegiatan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
A.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai SAKIP OPD	76
		Nilai IKM OPD	88,5
1.	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	% Jumlah indiktor kinerja yang selaras dengan dokumen perencanaan	100
1)	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2
2)	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	4

3)	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2
4)	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3
2.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	% Dokumen pelaporan keuangan dengan kualitas baik	100
1)	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	49
2)	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12
3)	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	2
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	% Dokumen Kepegawaian yang dikelola dengan baik	100,00
1)	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	4
2)	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	42
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	% Pemenuhan pelayanan umum	100,00
1)	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1
2)	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1
3)	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1
4)	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1
5)	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	2
6)	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	1

7)	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	12
5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	% pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran	100,00
1)	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12
2)	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12
3)	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12
4)	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12
6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	% BMD Dengan Kondisi Baik	100
1)	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	21
B	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	% Pemenuhan kebutuhan ASN	49
		% tingkat ketersediaan data dan informasi kepegawaian	100
		% tingkat pemenuhan kekosongan jabatan ASN sesuai kompetensi	90
		% tingkat penyelesaian layanan administrasi kepegawaian	100
		% PNS yang sudah dinilai kompetensinya	64
		% Tingkat disiplin kerja ASN	99
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	% jumlah peserta lolos seleksi CASN	90
		% PNS yang didampingi dalam pengurusan pensiun	100
		Jumlah modul pengembangan layanan Simpeg	1
1)	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2
2)	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12
3)	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1

4)	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1
5)	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	12
2.	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah ASN yang mutasi dan promosi	1500
1)	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	25
2)	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	15
3)	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	14
3	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mengajukan ijin belajar, tugas belajar dan penggunaan gelar, monitoring tugas belajar, pendampingan seleksi IPDN, dan penghitungan IPP	1183
1)	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	2
2)	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	2
3)	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	120
4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kasus ijin perkawinan yang terselesaikan	10
		Jumlah ASN yang dievaluasi SKP dan kinerjanya	48
1)	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah OPD yang Mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	1300
2)	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	10
C.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	% ASN yang melaksanakan diklat sesuai kebutuhan	98 %
2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah pejabat eselon II,III, dan IV yang mengikuti Diklatpim	18
		Jumlah CPNS yang mengikuti pelatihan dasar	1063
2)	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah,	3

	Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	
--	--	---	--

Sumber: DPA BKD Kabupaten Rembang Tahun Anggaran 2024

2.6 Profil indikator kinerja

Berikut profil indikator yang menjadi perjanjian indikator kinerja:

Tabel 2. 8 profil indikator Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024

No	output	Indikator Kinerja	Satuan	Penjelasan		
				Definisi Operasional	Formulasi/ Rumus Perhitungan	Sumber Data
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan	Indeks Merit Sistem	nilai	ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah	Nilai = Total nilai aspek dan sub aspek x bobot masing2. - Perencanaan Kebutuhan - Pengadaan - Pengembangan Karir Promosi dan Mutasi - Manajemen Kinerja - Penggajian, Penghargaan dan Disiplin - Perlindungan dan Pelayanan - Sistem Informasi	BKN

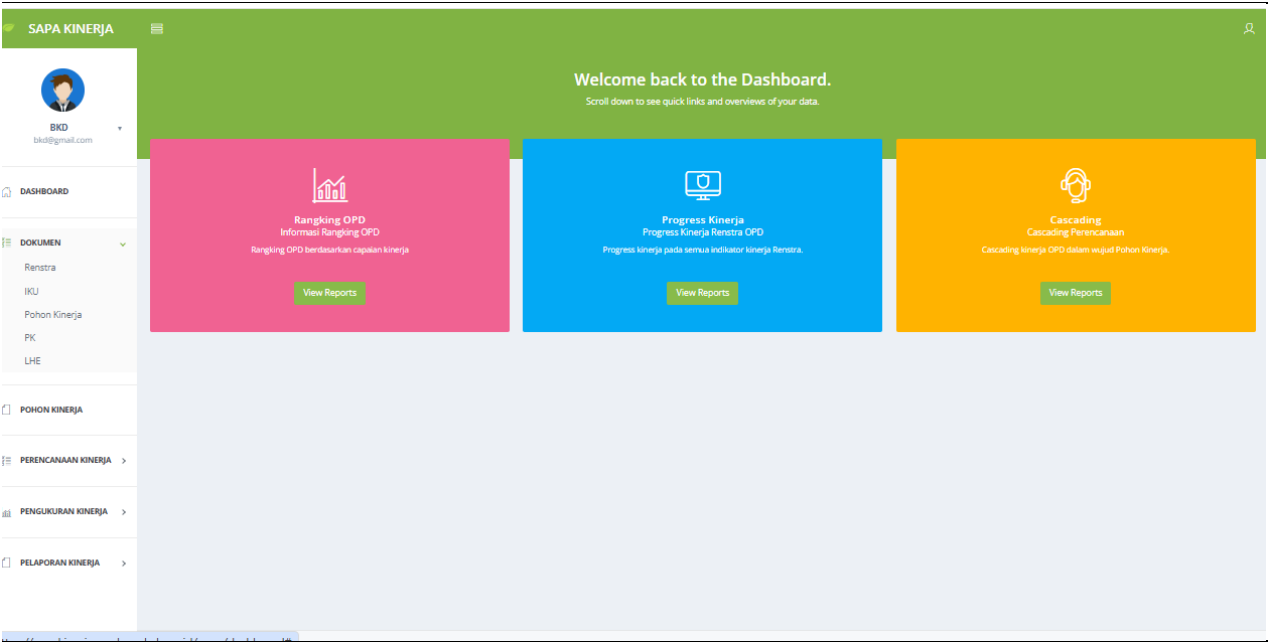
No	output	Indikator Kinerja	Satuan	Penjelasan		
				Definisi Operasional	Formulasi/ Rumus Perhitungan	Sumber Data
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	nilai	Suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN	$IP = \sum IP_i \ i=1$ $= IP1 + IP2 + IP3 + IP4$ $IP1 = W1j * R1j$ $IP1 = W2k * R2k$ $IP1 = W3l * R3l$ $IP1 = W4m * R4m$	BKN
3	Meningkatnya Nilai SAKIP OPD	Nilai SAKIP OPD	nilai	Nilai SAKIP adalah hasil penilaian sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, yang mana sistem ini merupakan integrasi dari integrasi dari sistem perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja.	Nilai = Total nilai aspek dan sub aspek x bobot masing2. - Perencanaan kinerja, - Pengukuran kinerja, - Pelaporan kinerja, - Evaluasi akuntabilitas kinerja internal	INSPEKTORAT
4	Meningkatnya kepuasan pelayanan masyarakat kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat		tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan	$SKM = \frac{\text{Total dari Nilai Persepsi Per Unsur} \times \text{Nilai Penimbang}}{\text{Total Unsur yang Terisi}}$	survey

2.7 Instrumen Pendukung Capaian Kinerja

Terdapat beberapa instrumen yang di gunakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten rembang dalam mendukung realisasi capaian kinerja Tahun 2024 yaitu:

- 2. Instrumen pendukung penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rembang adalah aplikasi SAPA KINERJA yang mengintegrasikan perencanaan yaitu Renstra, Perjanjian Kinerja, anggaran kas dan evaluasi capaian kinerja secara periodik.

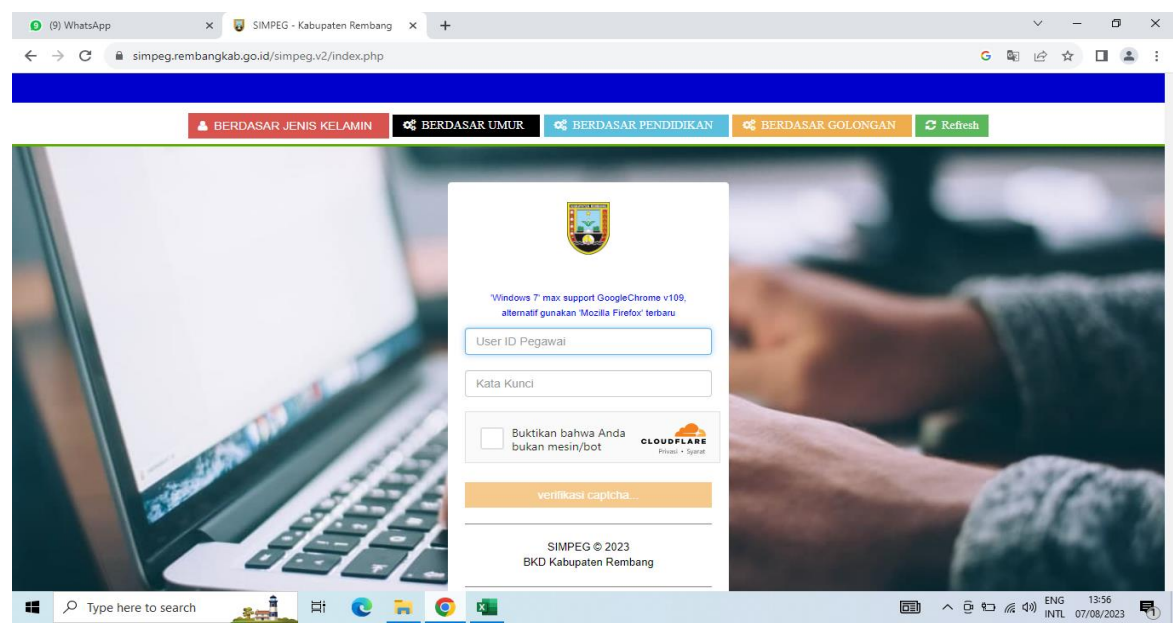
Gambar 2. 1 Dashboard Aplikasi Sapa Kinerja BKD Rembang



Sumber: Aplikasi SAPA Kinerja Kabupaten Rembang 2024

- 3. Instrumen pendukung capaian kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang untuk pelayanan administrasi kepegawaian adalah SIMPEG selain sebagai bank data kepegawaian juga sudah dikembangkan dengan berintegrasinya beberapa pelayanan administrasi kepegawaian seperti system pelayanan Kenaikan Pangkat, pelayanan mutasi pegawai, pelayanan usulan pensiun, pengusulan kartu identitas ASN, dan juga sudah berintegrasi dengan penilaian kinerja ASN dan hasil uji kompetensi jabatan ASN.

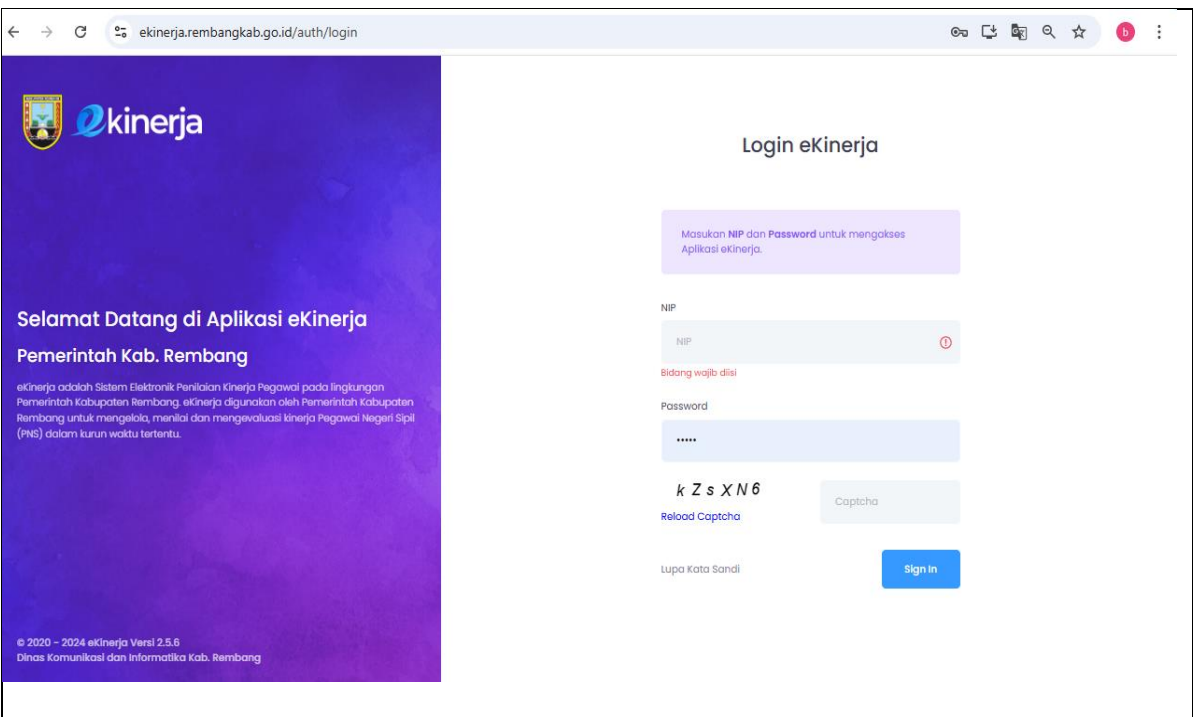
Gambar 2. 2 Dashboard SIMPEG Kabupaten Rembang



Sumber: Aplikasi SIMPEG Kabupaten Rembang 2024

3. Instrumen mendukung capaian kinerja lainnya untuk peningkatan disiplin dan kinerja ASN adalah EKINERJA REMBANG adalah system elektronik penilaian kinerja pegawai untuk mengelola, menilai dan mengevaluasi kinerja ASN dalam kurun waktu tertentu. Aplikasi ini berintegrasi dengan presensi ASN yang merupakan komponen dalam perhitungan kinerja.

Gambar 2. 3 Dashboard Kinerja Kabupaten Rembang



Sumber: Aplikasi E-Kinerja Kabupaten Rembang 2024

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Perangkat Daerah

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima laporan akuntabilitas/pemberi amanah. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra PD Tahun 2021-2026 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014.

3.1.1 Skala Capaian Kinerja

Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja, sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Pengkategorian Capaian Kinerja

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian
1	Sangat Tinggi	$91 \leq 100$
2	Tinggi	$76 \leq 90$
3	Sedang	$66 \leq 75$
4	Rendah	$51 \leq 65$
5	Sangat Rendah	≤ 50

Sumber: Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017

3.1.2 Membandingkan antara target dan realisasi tahun pelaporan

Hasil pengukuran atas Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tahun 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Capaian Kinerja Perjanjian Kinerja Tahun 2024

No.	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian kinerja %	Kategori	Sumber Data
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.1.1	Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN	Indeks Sistem Merit	230	222,5	96,74	Sangat Tinggi	Hasil penilaian KASN
1.1.2	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80,30	80,68	100,47	Sangat Tinggi	Hasil Penilaian BKN

Sumber: Laporan Kinerja BKD Kabupaten Rembang Tahun 2024

Dilihat dari table 3.2. di atas Capaian kinerja tujuan strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang 96,74 % dari target indeks Sistem Merit tahun 2024 sebesar 230 dan realisasi 222,5 sehingga dalam kategori capaian kinerja sangat tinggi. Berdasarkan kategori penilaian KASN realisasi hasil penilaian **indeks Sistem Merit 222,5 tersebut dalam kategori “KURANG” (175-249)**. Realisasi Sistem Merit tersebut dari hasil penilaian Sistem Merit tahun 2023, karena tahun 2024 tidak ada penlaian Sistem Merit oleh KASN walaupun Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang telah mengajukan penilaian tahun 2024. Hal ini disebabkan

sesuai kebijakan Pemerintah Pusat tahun 2024 KASN dibubarkan dan penilaian system Merit masih menunggu kebijakan dari BKN.

Adapun hasil penilaian Sistem Merit tersebut berdasarkan aspek dan sub aspek yang telah ditetapkan KASN. Sehingga nilai system Merit dari total nilai aspek dan sub aspek dikalikan bobot masing-masing. Hasil penilaian tahun 2023 sistem Merit sebagaimana table 3.3 di bawah ini.

Tabel 3. 3 Hasil Penilaian Sistem Merit Kabupaten Rembang Tahun 2023

NO	ASPEK	Bobot Skor Penilaian	NILAI
1.	Perencanaan Kebutuhan	40	35
2.	Pengadaan	40	32
3.	Pengembangan Karir	100	42,5
4.	Promosi dan Mutasi	22,5	10
5.	Manajemen Kinerja	75	50
6.	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	35	30
7.	Perlindungan dan Pelayanan	10	8
8.	Sistem Informasi	17	15
	Total Penilaian		222,5

Sumber: Berita Acara Penilaian KASN Nomor 0479/SM1/VERIF/09/2023

Berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat dilihat hasil penilaian sistem Merit dari semua aspek penilaian masih dibawah bobot skornya, hal ini disebabkan karena pelaksanaan kegiatan dan data dukung setiap aspek belum semua terpenuhi. Terutama pada aspek Pengembangan Karir yaitu dengan pada pelaksanaan manajemen talenta Badan Kepegawaian Kabupaten Rembang belum melaksanakan uji kompetensi jabatan untuk semua jabatan yang ada dan sampai dengan tahun 2024 baru melaksanakan untuk jabatan JPTP dan sebagian jabatan administrator dan Pengawas. Selain itu Standard Kompetensi Jabatan juga belum terpenuhi semua sebagai dasar pengembangan karir dan promosi mutasi Jabatan. Peningkatan nilai indeks system Merit agar mendapat penilaiandengan kategori BAIK, perlu dukungan penuh dari Pemerintah Daerah maupun instansi terkait baik dari segi kebijakan, dukungan anggaran maupun implementasi pelaksanaan tiap aspek penilaian.

Selanjutnya dilihat dari table 3.2. di atas Capaian kinerja sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang 100,47 % dalam kategori sangat tinggi. Perhitungan capaian kinerja sasaran dari target indeks Profesionalitas ASN tahun 2024 sebesar 80,30 dan realisasi

80,68. Berdasarkan kategori penilaian BKN realisasi hasil penilaian **indeks Profesionalitas ASN 80,68 tersebut dalam kategori tingkat Profesionalitas SEDANG (71-80)**. Hasil penilaian IPASN tersebut merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indicator (dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin) yang dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator. Hasil penilaian IPASN sebagaimana table di bawah ini.

Tabel 3. 4 Hasil Penilaian IP ASN Kabupaten Rembang

NO	DIMENSI	Bobot Skor Penilaian	NILAI
1.	Kualifikasi	25	20,61
2.	Kompetensi	40	30,33
3.	Kinerja	30	24,74
4.	Disiplin	5	5
	Nilai	100	80,68

Sumber: Surat BKN Kanreg I Nomor 416/B-AK.02.01/SD/KR.I/2024

3.1.3 Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan 2 Tahun Terakhir

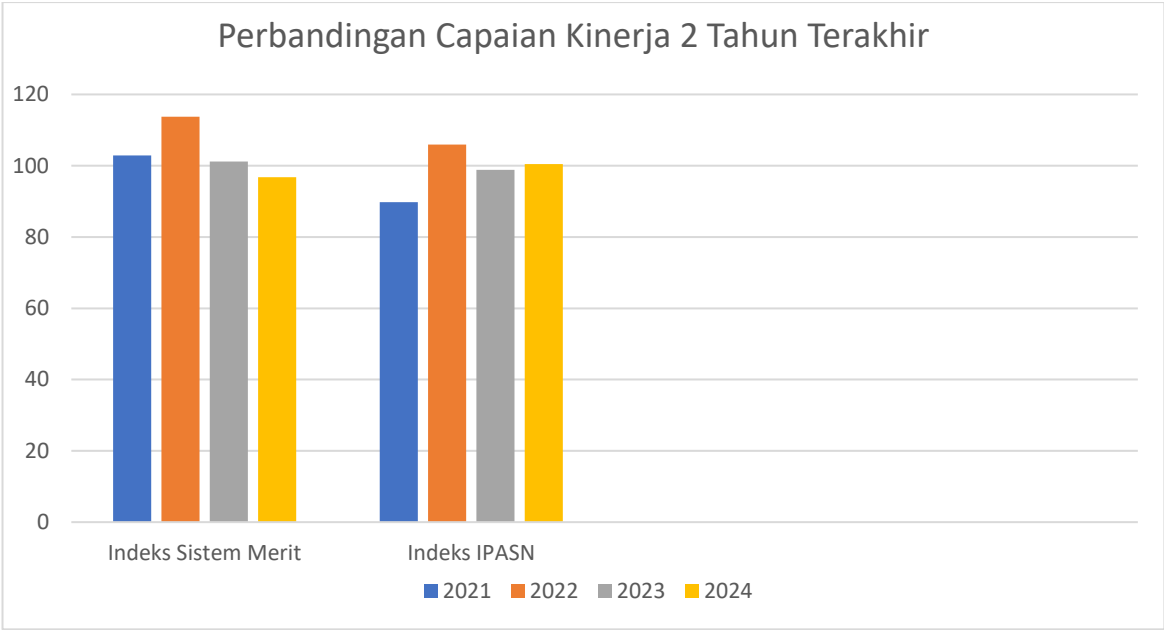
Perbandingan capaian kinerja tahun 2024 dengan capaian kinerja tahun sebelumnya atau tahun 2023 diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 5 Perbandingan Capaian Kinerja

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024		
			% Capaian	% Capaian	% Capaian	Targ et	Realisa si	% Capaian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.1.1	Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN	Indeks Merit Sistem	102,86	113,78	101,13	230	222,5	96,74
1.1.2	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	89,80	105,90	98,83	80,30	80,68	100,47

Sumber: Data BKD Kabupaten Rembang Tahun 2024

Gambar 3. 1 Perbandingan Capaian Kinerja BKD Kab Rembang



Sumber: Data BKD Kabupaten Rembang Tahun 2024

Nilai Capaian Kinerja Tahun 2023 dan 2024 pada indikator Indeks Merit Sistem dalam kurun waktu 2 tahun terjadi penurunan capaian. Capaian di 2023 sebesar 101,13% turun beberapa point di tahun 2024 sebesar 96,73%. Karena pada tahun 2024 tidak ada penilaian Sistem Merit sehubungan dengan kebijakan pembubaran KASN dan nilai system Merit pada tahun 2024 masih mengacu pada hasil penilaian tahun 2023.

Pada Indikator Indeks Profesionalitas ASN dalam kurun waktu 2 tahun terjadi kenaikan capaian pada tahun 2023 dan 2024. Capaian di 2023 sebesar 98,79% kemudian naik di tahun 2024 sebesar 100,47%.

3.1.4 Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai Dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

Perbandingan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2024 dengan target jangka menengah yang terdapat pada dokumen perencanaan strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang periode 2021-2026 diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Kemajuan Capaian Sasaran Strategis

No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Kinerja Tahun 2024	Target Akhir Rencana Strategis	Tingkat Kemajuan	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) =4/5*100	(7)
1.1.1	Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN	Indeks Merit Sistem	222,5	250	89	tinggi
1.1.2	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80,68	80,90	99,73	Sangat tinggi

Sumber: Laporan Kinerja BKD Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3.6. di atas capaian kinerja tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tahun 2024 bila dibandingkan dengan target akhir Renstra dalam kategori tinggi dan sangat tinggi, artinya capaian kinerja tahun 2024 hampir mencapai target. Indikator kinerja yang belum mencapai target di tahun ini namun capaian kinerjanya masih dengan kategori tinggi, hal ini disebabkan masih banyak kendala yang harus terus ditingkatkan dalam pencapaian kinerja BKD Kabupaten Rembang.

1. Untuk nilai sistem Merit, peningkatkan kompetensi dan pengembangan karier pegawai baru tahap merintis awal membentuk talentpool sebagai dasar pengembangan karier atau promosi mutasi sesuai sistem merit. Telah dilaksanakan uji kompetensi asesment pegawai tapi belum menyeluruh semua jenjang pegawai yang ada. Dan masih ada beberapa kebijakan pendukung dalam penilaian merit sistem belum selesai diproses/ditetapkan.
2. Untuk peningkatan nilai IPASN , harus ditingkatkan implementasi kompetensi melalui diklat baik diklat teknis, fungsional maupun manajerial sehingga dibutuhkan fasilitasi dan dukungan dari Pemerintah Daerah. Karena kompetensi merupakan dimensi terbesar dalam penilaian IPASN.

3.1.5 Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Berjalan dengan Standar Nasional

Perbandingan realisasi kinerja tahun 2024 dengan standar nasional sekitar diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Perbandingan Capaian dengan Standar Nasional

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2024	Standar Nasional	% Capaian	Kategori
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6) =4/5*100	
1.1.1	Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN	Indeks Merit Sistem	222,5	250	89	tinggi
1.1.2	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80,68	81	99,60	Sangat tinggi

Sumber: Data BKD Kabupaten Rembang.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Untuk tujuan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang yaitu Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan dengan indikator Indeks Sistem Merit, capaian pada tahun 2024 adalah 222,5. Apabila dibandingkan dengan Standar Nasional untuk mencapai kategori Baik dengan nilai minimal sebesar 250 dapat tercapai sebesar 89 % dengan kategori tinggi.
- 2) Untuk Sasaran Meningkatnya Profesionalitas ASN dengan indikator Indeks Profesionalitas ASN nilai tahun 2024 adalah 80,68. Apabila dibandingkan dengan Standar Nasional untuk mencapai kategori tinggi dengan nilai minimal sebesar 81 capaiannya sebesar 99,60 % termasuk dalam kategori sangat tinggi.

3.1.6 Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan

Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/ penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 8 Analisis Keberhasilan, Kegagalan, dan Solusi

No	Tujuan/Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Analisis Keberhasilan/ Kegagalan	Solusi yang dilakukan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.1.1	Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN	Indeks Merit Sistem	230	222,5	96,74	- Penerapan sistem merit pada semua program kegiatan di lingkungan BKD Kabupaten Rembang dalam upaya meningkatkan manajemen ASN di Kabupaten Rembang - Pemahaman pengelola kepegawaian masih perlu ditingkatkan terutama mengenai manajemen talenta dan manajemen kinerja yang menjadi faktor penentu dalam penerapan sistem merit. - Melaksanakan penilaian mandiri dan mengajukan penilaian ke KASN/BKN. - Keterbatasan anggaran mengakibatkan sulitnya pengelola kepegawaian untuk menata sistem manajemen ASN.	- Melaksanakan koordinasi secara intensif dengan lintas bidang dan OPD terkait dalam pelaksanaan system merit. - Membentuk tim penilaian mandiri system merit tingkat Kabupaten Rembang - Berusaha memenuhi aspek-aspek penilaian sistem Merit yang masih kurang atau sesuai rekomendasi hasil penilaian tahun sebelumnya. - Mengajukan dukungan kebijakan dan anggaran kepada Pemda dalam meningkatkan nilai indeks sistem merit.
1.1.2	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80,30	80,68	100,47	- Penghitungan IPASN terbaru, dalam dimensi kompetensi ada bobot dasar dari hasil penilaian kinerja sehingga setiap ASN mempunyai nilai dari bobot dasar tsb. - keterbatasan anggaran sehingga pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN seperti pelaksanaan diklat teknis, fungsional dan manajerial menjadi terhambat.	- Dilakukan pendampingan percepatan pembuatan SKP ASN - Pengurangan disparitas data PNS - Mengusulkan pemenuhan anggaran peningkatan kompetensi dan kinerja ASN kepada Pemda.

Sumber: Data BKD Kabupaten Rembang

Dari table 3.8. di atas dapat dilihat nilai Indeks Sistem Merit tahun 2024 sebesar 222,5 sehingga capaian kinerjanya 96,74 % dari target. Namun jika dibandingkan dengan kategori penilaian secara nasional nilai tersebut masih dalam nilai kurang karena nilai baik minimal harus mencapai nilai 250. Hal ini disebabkan masih terdapat aspek-aspek penilaian system merit yang belum terpenuhi, diantaranya meningkatkan kompetensi dan pengembangan karier pegawai baru tahap merintis awal membentuk talentpool sebagai dasar pengembangan karier atau promosi mutasi sesuai sistem merit. Telah dilaksanakan uji kompetensi asesment pegawai tapi belum menyeluruh semua jenjang pegawai yang ada. Dan masih ada beberapa kebijakan yang pendukung dalam penilaian merit sistem belum selesai diproses/ditetapkan. Sehingga masih perlu kerja keras untuk mencapai hasil dengan nilai baik yaitu dengan lebih meningkatkan koordinasi dengan pihak terkait, memenuhi aspek-aspek penilaian yang masih kurang dan meminta dukungan anggaran yang cukup.

Nilai IPASN di atas tahun 2024 nilai capaian kinerjanya sangat tinggi yaitu 100,47 %. Namun jika dilihat dari kategori penilaian dari BKN masih dalam kategori sedang karena untuk mencapai kategori nilai tinggi hasil penilaian IPASN minimal 81. Hal ini disebabkan karena Penghitungan IP ASN terbaru dalam dimensi kompetensi ada bobot dasar dari hasil penilaian kinerja sehingga setiap ASN mempunyai nilai dari bobot dasar tsb dan setiap ASN mempunyai andil dalam penilaian IPASN, keterbatasan anggaran sehingga pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN seperti pelaksanaan diklat teknis, fungsional dan manajerial menjadi terhambat. Untuk mengatasi hambatan capaian IPASN tersebut dilaksanakan pendampingan percepatan pembuatan SKP ASN, Pengurangan disparitas data PNS, dan mengusulkan pemenuhan anggaran peningkatan kompetensi dan kinerja ASN kepada Pemda.

3.1.7 Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya

Adapun penyajian efisiensi atas penggunaan sumber daya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 9 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran

Tujuan dan Sasaran								
No.	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran	Realisasi	% Capaian	
					(Rp)	(Rp)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.1.1	Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN	230	222,5	96,74	6.223.894.863	5.496.626.531	88,31	33,14
1.1.2	Meningkatnya Profesionalitas ASN	80,30	80,68	100,47	6.223.894.863	5.496.626.531	88,31	18,08

Sumber: Data BKD Kab. Rembang

Dari data table 3.9 di atas dapat dilihat capaian kinerja tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang dalam kategori tinggi dan sangat tinggi dengan realisasi anggaran capaian dari total belanja operasional program/kegiatan sebesar Rp. 6.223.894.863,- terealisasi Rp. 5.496.626.531,- atau 88,31% sehinggadapat dikatakan penggunaan anggaran dalam pencapaian kinerja telah efisien.

Tabel 3. 10 Perbandingan Pencapaian Kinerja dan Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan BKD Rembang Tahun 2024

N O	Program/ Kegiatan/Sub Kegiatan	Indikator	Indikator Kinerja			Anggaran			Tingkat Efisiensi (7/10)
			Target	Realisasi	% Capaian	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	% Capaian	
1	2	3	4	5	6	7	9	10	11
1.	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	Nilai SAKIP OPD	76	75,80	99,74	4.583.894.863	4.397.178.460	95.93	6,10
		Nilai IKM OPD	88,5	92,55	104,58				

	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	% Jumlah indikator kinerja yang selaras dengan dokumen perencanaan	100%	100%	100	540.000	378.375	70,07	46,61
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	2	2	100	135.000	89.300	66,15	33,85
	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	4	4	100	135.000	109.375	81,02	18,98
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	2	2	100	135.000	-	-	100
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3	2	66,67	135.000	89.625	66,39	0,42
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	% pemenuhan administrasi keuangan perangkat daerah	100	100	100	4.305.629.863	4.131.493.612	95,96	-26,61
	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	49	42	100	4.237.209.863	4.064.294.312	95,92	-11,91
	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	12	5	41,67	68.220.000	67.095.300	98,35	-136,04
	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi	2	2	100	200.000	104.000	52	48

		Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD							
	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	% pemenuhan Pelayanan Kepegawaian Perangkat Daerah	100	100	100	403.000	218.000	54,09	45,91
	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	4	4	100	200.000	152.000	76	24
	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	42	42	100	203.000	66.000	32,51	67,49
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	% pemenuhan pelayanan umum Perangkat Daerah	100	100	100	87.600.000	83.907.786	95,79	4,21
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	1	1	100	2.000.000	1.902.500	95,13	4,88
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	1	1	100	6.000.000	5.736.980	95,62	4,38
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	1	1	100	13.000.000	12.696.100	97,66	2,34
	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	1	1	100	5.000.000	4.989.475	99,79	0,21
	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan yang Disediakan	2	2	100	3.600.000	3.560.000	98,89	1,11
	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	1	1	100	8.000.000	7661000	95,76	4,24
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan	12	12	100	50.000.000	47.361.731	94,72	5,28

		Konsultasi SKPD							
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	% pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran Pemerintahan Daerah	100	100	100	116.500.000	110.821.415	95,13	4,87
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	12	12	100	1.000.000	740.000	74	26
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	12	12	100	66.000.000	63.143.915	95,67	4,33
	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan	12	12	100	6.000.000	5.200.000	86,67	13,33
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	12	12	100	43.500.000	41.737.500	95,95	4,05
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	% Sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	100	100	100	73.222.000	70..449.347	96,21	3,79
	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	21	21	100	73.222.000	70.449.347	96,21	3,79
2.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	% Pemenuhan kebutuhan ASN	49	100	204,08	1.420.846.000	918.995.175	64,68	43,51
		% Ketersediaa n data dan informasi kepegawaian	100	100	100				
		% Pemenuhan kekosongan jabatan ASN sesuai kompetensi	80	94.85	118,56				
		% Penyelesaia n layanan administrasi kepegawaian	100	100	100				

		% PNS yang sudah dinilai kompetensinya	64	41,16	64,31				
		% Tingkat disiplin kerja ASN	99	99	100				
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	% jumlah peserta lolos seleksi CASN	90	96,55	107,28	1.005.000.000	605.156.426	60,21	41,21
		% PNS yang didampingi dalam pengurusan pensiun	100	100	100				
		Jumlah modul pengembangan layanan Simpeg	1	1	100				
	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2	2	100	870.000.000	519.012.006	59,66	40,34
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	12	12	100	20.000.000	14.080.000	70,4	29,60
	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	Jumlah Lembaga Profesi ASN yang Difasilitasi	1	1	100	80.000.000	55.145.250	68,93	31,07
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	1	1	100	20.000.000	9.915.170	49,58	50,42
	Pengelolaan Data Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	12	12	100	15.000.000	7.004.000	46,69	53,31
	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah ASN yang mutasi dan promosi	1500	1991	132,73	205.000.000	139.732.505	68,16	48,65
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana dan Mutasi ASN antar Daerah	25	20	80	62.907.000	48.139.697	76,53	4,34

	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	15	18	120	61.950.000	58.412.245	94,29	21,43
	Pengelolaan Promosi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Promosi ASN	14	4	28,57	80.143.000	33.180.563	41,4	-44,91
	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yang mengajukan ijin belajar, tugas belajar dan penggunaan gelar, monitoring tugas belajar, pendampingan seleksi IPDN, dan penghitungan IPP	1183	5516	466,27	178.721.000	157.855.750	88,33	81,06
	Pengelolaan <i>Assessment Center</i>	Jumlah Dokumen Pengelolaan <i>Assessment Center</i>	2	2	100	125.000.000	118.192.500	94,55	5,45
	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	2	2	100	1.721.000	275.000	15,98	84,02
	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	120	97	80,83	52.000.000	39.388.250	75,75	6,29
	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah Kasus ijin perkawinan yang terselesaikan	10	19	190	32.125.000	16.250.494	50,59	65,11
		Jumlah ASN yang dievaluasi SKP dan kinerjanya	48	48	100				
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	1300	1587	122,08	10.725.000	3.000.000	27,97	77,09
	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	10	25	250	21.400.000	13.250.494	61,92	75,23
3.	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	% ASN yang melaksanakan diklat sesuai kebutuhan	98	99,94	101,98	219.154.000	180.362.821	82,3	19,30
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi	Jumlah pejabat eselon II,III, dan IV yang	18	Null	-	219.154.000	180.362.821	82,3	-

	Manajerial dan Fungsional	mengikuti Diklatpim							
		Jumlah CPNS yang mengikuti pelatihan dasar	1063	1620	152,40				46
	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	3	3	100	219.154.000	180.362.821	82,3	17,70
Rata-rata efisiensi Program									22,97

Sumber: Data BKD Kabupaten Rembang

Rata-rata capaian kinerja dengan capaian keuangan dari ketiga Program yang dilaksanakan tingkat efisiensi kinerjanya sebesar 22,97. Sehingga secara umum dapat dikatakan bahwa sumber daya digunakan secara efisien dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang karena capaian kinerja > realisasi keuangan.

Rumus Perhitungan Tingkat Efisiensi =

(Jumlah pagu anggaran x % capaian kinerja) - realisasi anggaran

(Jumlah pagu anggar x % capaian kinerja)

3.1.8 Analisis Program/Kegiatan/Sub Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja.

Analisis program/kegiatan/Sub Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja disertai uraian penjelasan tabel di bawah ini:

Tabel 3. 11 Analisis Keberhasilan dan Kegagalan Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan		Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang / Tidak Menunjang
	Meningkatnya profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	100,47	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		1. Nilai SAKIP OPD 2. Nilai Kepuasan Pelayanan Kepegawaian	99,74 104,57	Menunjang
				1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	% Jumlah indikator kinerja yang selaras dengan dokumen perencanaan	100	Menunjang
					a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100	Menunjang
					b. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	100	Menunjang
					c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	100	Menunjang
					Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	66,67	Menunjang

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan		Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang / Tidak Menunjang
				2.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan pelayanan administrasi keuangan Perangkat Daerah	100	Menunjang
					a.	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	Menunjang
					b.	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Menunjang
					c.	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan / Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Menunjang
				3.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan pelayanan administrasi kepegawaian Perangkat Daerah	100	Menunjang
					a.	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Menunjang
					b.	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Menunjang
				4.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase pemenuhan pelayanan administrasi umum Perangkat Daerah	100	Menunjang

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan			Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang / Tidak Menunjang
					a.	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Pen erangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Peneran gan Bangunan Kantor yang Disediakan	100	Menunjang
					b.	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan	100	Menunjang
					c.	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan	100	Menunjang
					d.	Penyediaan Barang Cetakan dan Pengganda an	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	100	Menunjang
					e.	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang- Undangan yang Disediakan	100	Menunjang
					f.	Penyediaan Bahan/Mat erial	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	100	Menunjang
					g.	Penyeleng araan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraa n Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100	Menunjang
				5.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah		Persentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran	100	Menunjang
					a.	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	100	Menunjang
					b.	Penyediaan Jasa Komunikas i, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	100	Menunjang
					c.	Penyediaan Jasa Peralatan dan	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan	100	Menunjang

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan		Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang / Tidak Menunjang
						Perengkapan Kantor	Perengkapan Kantor yang Disediakan	
					d.	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	100
				6.		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	Persentase Sarana Prasarana aparatur dalam kondisi baik	100
					a.	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	100
				II.		PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1. %Pemenuhan kebutuhan ASN 2. % Tingkat ketersediaan data dan informasi kepegawaian 3. % Tingkat penyelesaian layanan administrasi kepegawaian 4. % Tingkat pemenuhan kekosongan jabatan ASN sesuai kompetensi 5. % Tingkat disiplin kerja ASN 6. % PNS yang sudah dinilai kompetensinya	204 100 100 118,56 100 64,31
				1.		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	% jumlah peserta lolos seleksi CASN	120,68
							% PNS yang didampingi dalam	100

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan		Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang / Tidak Menunjang
						pengurusan pensiun		
						Jumlah modul pengembangan layanan Simpeg	100	
					a.	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	100	Menunjang
					b.	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	100	Menunjang
					c.	Fasilitasi Lembaga Profesi ASN	100	Menunjang
					d.	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	100	Menunjang
					e.	Pengelolaan Data Kepegawaian	100	Menunjang
				2.	Mutasi dan Promosi ASN		132,73	Menunjang
					a.	Pengelolaan Mutasi ASN	80	Menunjang
					b.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	120	Menunjang
					c.	Pengelolaan Promosi ASN	28,57	Menunjang
				3.	Pengembangan Kompetensi ASN		446,27	Menunjang

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan			Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang / Tidak Menunjang
					a.	Pengelolaan Assessment Center	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assessment Center	100	Menunjang
					b.	Pengeloaan Administra si Diklat dan Sertifikasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	100	Menunjang
					c.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	Jumlah ASN yang Mendapatkan Pendidikan Lanjutan	80,83	Menunjang
				4.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		Jumlah Kasus ijin perkawinan yang terselesaikan	190	Menunjang
							Jumlah ASN yang dievaluasi SKP dan kinerjanya	100	Menunjang
					a.	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan Pembinaan Kedisiplinan	122,07	Menunjang
					b.	Pengelolaan Penyelesaia n Pelanggara n Disiplin ASN	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	250	Menunjang
				III.	PROGRAM PENGEMBANG AN SUMBER DAYA MANUSIA		% ASN yang melaksanakan diklat sesuai kebutuhan	101,97	Menunjang
				2.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		Jumlah pejabat eselon II, III, dan IV yang mengikuti Diklatpim	Null	Menunjang
							Jumlah CPNS yang mengikuti pelatihan dasar	152,40	
					a.	Penyelengg araan Pengemban gan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional,	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraa n Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional,	100	Menunjang

No	Tujuan/ Sasaran	Indikator Kinerja	% Capaian	Program/ Kegiatan/ Sub Kegiatan		Indikator Kinerja	% Capaian	Menunjang / Tidak Menunjang
					Kepemimpinan dan Prajabatan	Kepemimpinan, dan Prajabatan		

Sumber: Data BKD Kabupaten Rembang

Berdasarkan Tabel 3.11 di atas dapat disampaikan bahwa capaian target indikator utama (IKU) sebesar 100,47 % sedangkan rata-rata capaian target program sebesar 105,48 % dan rata-rata capaian target Kegiatan sebesar 153,33 % . Berdasarkan hasil pengukuran tersebut dapat disimpulkan bahwa program dan kegiatan yang diampu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang telah menunjang pencapaian target indikator kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.Dokumentasi bukti pelaksanaan kegiatan yang mendukung pencapaian indikator utama di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang adalah sebagai berikut:

Gambar 3. 2 Rekap Dokumentasi Kegiatan BKD Kabupaten Rembang Tahun 2024



Pelaksanaan Ujian Seleksi CASN Tahun 2024



Pembekalan Pensiun 10 Juli 2024



Pelantikan Pejabat Struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rembang Tahun 2024



Pembekalan Persiapan Ujian Dinas Tahun 2024



Pembukaan Pelaksanaan Asesment Uji kompetensi Jabatan Tahun 2024



Pendampingan Pengelolaan Kinerja ASN 2024



3.2 Realisasi Anggaran

Dalam realisasi anggaran memuat penjelasan terkait anggaran yang digunakan serta tingkat efisiensi penggunaan sumber daya untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dokumen Perjanjian Kinerja diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. 12 Capaian Anggaran Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan BKD Kab Rembang Tahun 2024

SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN		ANGGARAN	REALISASI	%
Sasaran:				
Meningkatkan Profesionalitas ASN				
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA		4.583.894.863	4.397.268.535	95,92
Kegiatan:				
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	540.000	378.375	70,07
	a. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	135.000	89.300	66,15
	b. Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	135.000	109.375	81,02
	c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	135.000	-	-
	d. Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	135.000	89.625	66,39
2.	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	4.305.629.863	4.131.493.612	95,96
	a. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	4.237.209.863	4.064.294.312	95,92
	b. Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	68.220.000	67.095.300	98,35
	c. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD	200.000	104.000	52,00
3.	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	403.000	218.000	54,09
	a. Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	200.000	152.000	76,00
	b. Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	203.000	66.000	32,51

SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN		ANGGARAN	REALISASI	%
4.	Administrasi Umum Perangkat Daerah	87.600.000	83.907.786	95,79
	a. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	2.000.000	1.902.500	95,13
	b. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	6.000.000	5.736.980	95,62
	c. Penyediaan Bahan Logistik Kantor	13.000.000	12.696.100	97,66
	d. Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	5.000.000	4.989.475	99,79
	e. Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3.600.000	3.560.000	98,89
	f. Penyediaan Bahan/Material	8.000.000	7.661.000	95,76
	g. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	50.000.000	47.361.731	94,72
4.	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	116.500.000	110.821.415	95,13
	a. Penyediaan Jasa Surat Menyurat	1.000.000	740.000	74,00
	b. Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	66.000.000	63.143.915	95,67
	c. Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	6.000.000	5.200.000	86,67
	d. Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	43.500.000	41.737.500	95,95
5.	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	73.222.000	70.449.347	96,21
	a. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	73.222.000	70.449.347	96,21
II.	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	1.420.846.000	918.995.175	64,67
1.	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.005.000.000	605.156.426	60,21
	a. Koordinasi dan Fasilitas Pengadaan PNS dan PPPK	870.000.000	519.012.006	59,66
	b. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	20.000.000	14.080.000	70,40
	c. Fasilitas Lembaga Profesi ASN	80.000.000	55.145.250	68,93
	d. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	20.000.000	9.915.170	49,58
	e. Pengelolaan Data Kepegawaian	15.000.000	7.004.000	46,69
2.	Mutasi dan Promosi ASN	205.000.000	139.732.505	68,16

SASARAN/PROGRAM/KEGIATAN			ANGGARAN	REALISASI	%
	a.	Pengelolaan Mutasi ASN	62.907.000	48.139.697	76,53
	b.	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	61.950.000	58.412.245	94,29
	c.	Pengelolaan Promosi ASN	80.143.000	33.180.563	41,40
3.	Pengembangan Kompetensi ASN		178.721.000	157.855.750	88,33
	a.	Pengelolaan <i>Assessment Center</i>	125.000.000	118.192.500	94,55
	b.	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	1.721.000	275.000	15,98
	c.	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	52.000.000	39.388.250	75,75
4.	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur		32.125.000	16.250.494	50,58
	a.	Pembinaan Disiplin ASN	10.725.000	3.000.000	27,97
	b.	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	21.400.000	13.250.494	61,92
III .	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA		219.154.000	180.362.821	82,29
1.	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		219.154.000	180.362.821	82,29
		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	219.154.000	180.362.821	82,29
TOTAL			6.223.894.863	5.496.626.531	88,31

Sumber: DPPA BKD Kab. Rembang Tahun Anggaran 2024

Tabel 3. 13 Anggaran dan Realisasi Belanja Langsung per Program Tahun 2024

No	Program	Anggaran		
		Pagu	Realisasi	%
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	4.583.894.863	4.397.268.535	95,92
2.	Program Kepegawaian Daerah	1.420.846.000	918.995.175	64,67
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	219.154.000	180.362.821	82,29
TOTAL		6.223.894.863	5.496.536.456	88,31

Sumber: DPPA BKD Kab. Rembang Tahun Anggaran 2024

Pada tabel 3.13 di atas disajikan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja, dengan jumlah total anggaran belanja sebesar Rp. 6.223.894.863,- yang bersumber dari APBD Kabupaten Rembang.

Dilihat dari sisi penyerapan anggaran Tahun 2024 yaitu pada 2 (dua) Program Utama Program Kepegawaian Daerah dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menunjang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang dapat menyerap anggaran sebesar Rp. 1.099.357.996 dari target anggaran sebesar Rp. 1.640.000.000 atau tercapai sebesar 67,03 %. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi/penyerapan anggaran pada tahun 2024 untuk Program Utama mengalami kenaikan dibandingkan realisasi/penyerapan anggaran pada tahun 2023 sebesar 1,55 % dari 65,75 % di Tahun 2023 dan pada tahun 2024 menjadi sebesar 67,03 %. Untuk Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota dari alokasi anggaran sebesar Rp. 4.583.894.863 dapat terealisasi sebesar Rp. 4.397.268.535 atau sebesar 95,92%.

Penyerapan Total anggaran tahun 2024 mencapai 88,31 %, yaitu dapat menyerap sebesar Rp. 5.496.536.456,- dari target anggaran sebesar Rp. 6.223.894.863. Apabila dibandingkan dengan penyerapan anggaran Tahun 2023 mengalami kenaikan sebesar 6,11 %. Jika pada Tahun 2023 hanya terserap 82,20 %. Kenaikan penyerapan anggaran tersebut masih memiliki adanya kendala dalam proses pencairan tahun anggaran 2024 sehingga ada beberapa kegiatan yang belum bisa dilaksanakan dan dianggarkan kembali pada tahun 2025.

3.3 Capaian Prestasi

Capaian kinerja BKD Kabupaten Rembang pada tahun 2024 dari tujuan strategis sebesar 96,74 % sedangkan capaian sasarannya sebesar 100,47 %, yang berarti kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang telah berada pada tingkat berhasil dari target kinerja yang telah ditentukan karena nilai capaian tujuan dan sasaran OPD dalam kategori sangat tinggi . Penilaian prestasi kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang telah diapresiasi dengan adanya penerimaan penghargaan/piagam yaitu:

1. Penghargaan dari Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 59/JP.00.00/02/2024 atas keberhasilan Menerapkan Sistem Merit dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Tahun 2023;



2. Penghargaan dari Kantor Regional I BKN Yogyakarta Nomor 118/HM.07/S/2024 atas Prestasi dalam Penetapan NP Kenaikan Pangkat Tercepat dan Responsif;



3. Penghargaan dari Kantor Regional I BKN Yogyakarta Nomor 114/HM.07/S/2024 atas Prestasi dalam Implementasi Integrasi SIASN-SIMPEG Terbaik.

Adapun data dukung dokumen penghargaannya sebagai berikut :



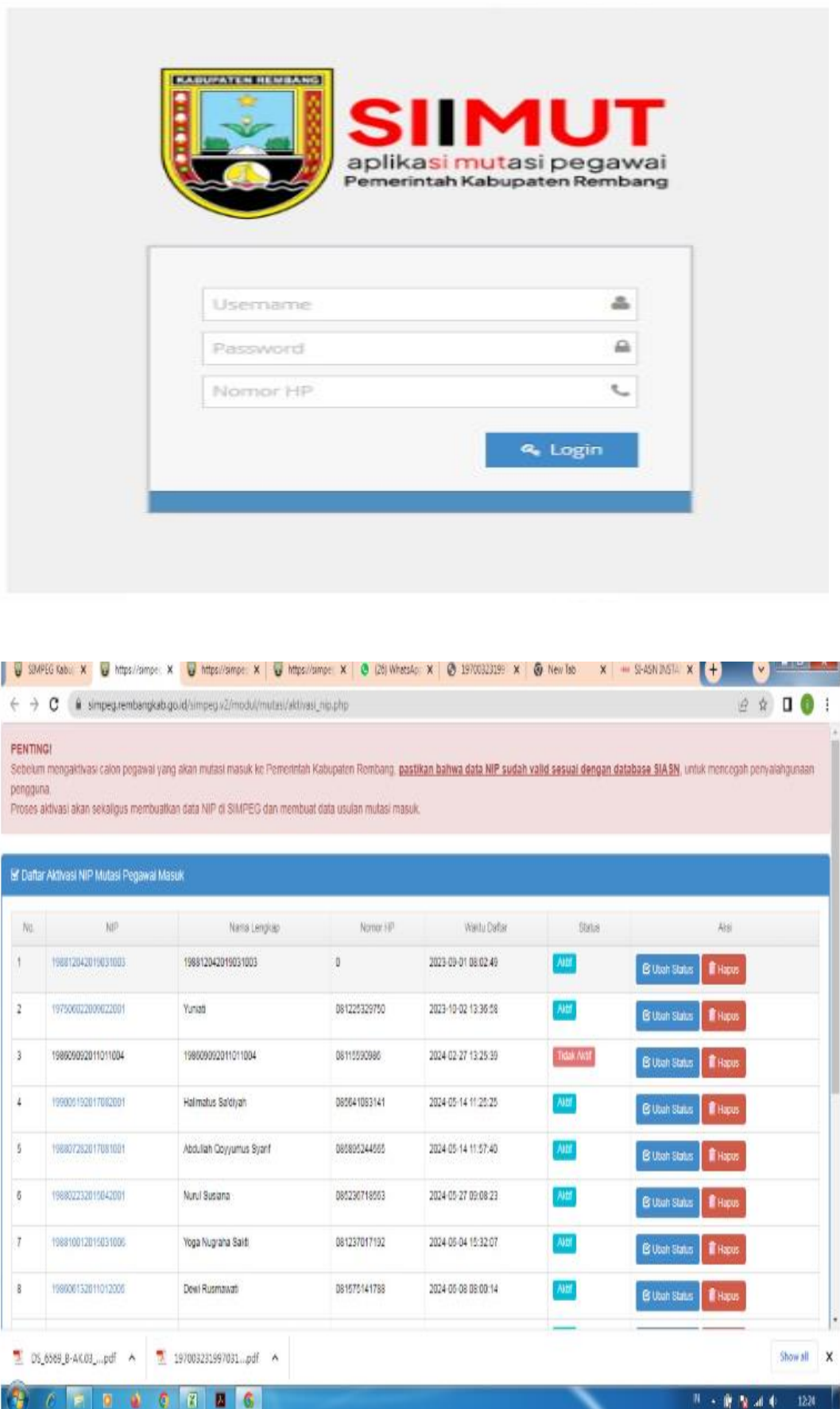
3.4 Inovasi Yang Telah Dilaksanakan

Inovasi-Inovasi Daerah yang telah dilakukan BKD Kabupaten Rembang yang dibangun dan diperbaiki mulai bulan Oktober 2023 dan merupakan inovasi tahun 2024 adalah sebagai berikut :

1. SIIMUT (Sistem Informasi Mutasi)

SI IMUT singkatan dari Sistem Informasi Mutasi yaitu aplikasi untuk memfasilitasi layanan usul mutasi PNS antar Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rembang dan antar Instansi Pemerintah. Aplikasi ini dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah No 7 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan BKN No. 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Layanan Mutasi SI IMUT di bentuk dengan tujuan untuk mempermudah pelayanan kepegawaian yaitu usul mutasi di lingkup pegawai Pemerintah Kabupaten Rembang dan dari luar instansi Kabupaten Rmbang secara elektronik.

Gambar 3. 3 Dashboard Aplikasi Sistem Mutasi BKD Rembang



Sumber: Aplikasi SIIMUT BKD Rembang

2. Digitalisasi KJF (Layanan Kenaikan Jabatan Fungsional)

DIGITALISASI KJF merupakan layanan kepegawaian Kenaikan Jabatan Fungsional di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rembang. Dengan berdasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang hadir untuk memberikan pelayanan kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rembang, khususnya layanan kepegawaian Kenaikan Jabatan Fungsional (KJF);

Dengan diterapkannya DIGITALISASI KJF, pelayanan KJF yang semula membutuhkan waktu yang lama dalam memproses usulan yang masuk, berkas yang diajukan dalam bentuk fisik, verifikasi berkas persyaratan yang lama, dan jumlah berkas fisik yang terus bertambah sehingga memerlukan tempat penyimpanan arsip yang lebih luas setelah diterapkannya digitalisasi KJF layanan untuk KJF menjadi lebih cepat dalam menerima dan memproses usulan KJF yang masuk, proses verifikasi berkas menjadi lebih cepat, berkas persyaratan yang diterima dalam bentuk paperless sehingga kebutuhan ruang penyimpanan berkas menjadi berkurang serta biaya material dapat ditekan (biaya transport, biaya pencetakan pengantar dan berkas persyaratan, serta biaya penyimpanan berkas persyaratan).

Gambar 3. 4 Dashboard Aplikasi KJF BKD Rembang

No.	OPD	No. Usulan	Periode Tahun	Tanggal Usulan	Tanggal Kirim Usulan	Status	Keterangan	Aksi
1	DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA	800.1.3.2/125.1/2025	Januari - 2025	30 Januari 2025	3 Februari 2025	Usulan Diproses BKD	SUSULAN KJF SD	Detail Uraian
2	DINAS KESEHATAN	800.1.3.3/03/2025	Januari - 2025	2 Januari 2025	3 Februari 2025	Usulan Diproses BKD	Usulan Kenaikan Jenjang Fungsional	Detail Uraian

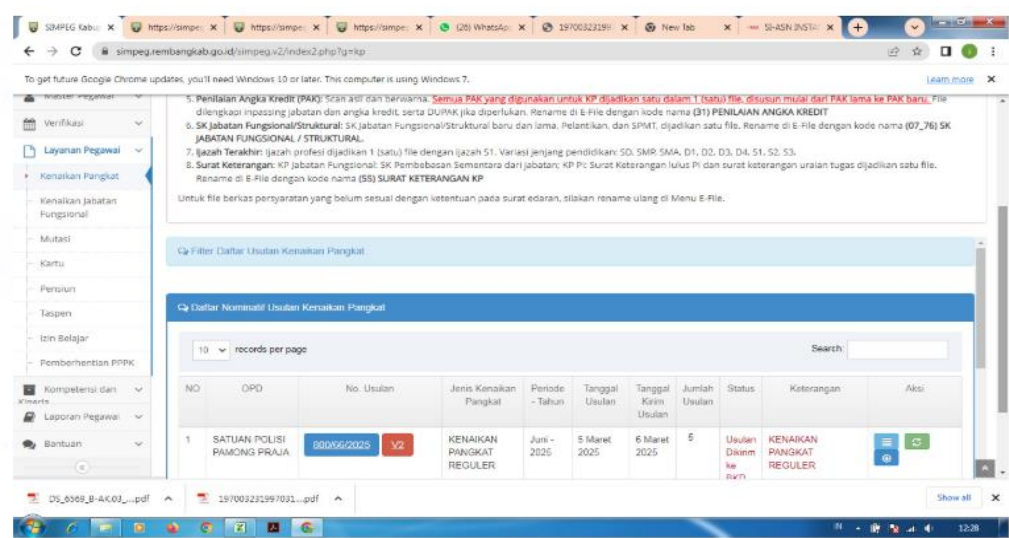
Sumber: Aplikasi KJF BKD Rembang

3. Digitalisassi KP (Layanan Kepegawaian Kenaikan Pangkat)

Digitalisasi KP merupakan Layanan Kenaikan Pangkat PNS yang dikemas secara digital (less paper) melalui SIMPEG. Dasar Layanan Kenaikan Pangkat ini yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ,Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Keputusan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002.

Digitalisasi KP ini sebagai jawaban terhadap dinamika Birokrasi saat ini yang mengamanatkan layanan secara cepat dan efisien sehingga memudahkan Pegawai Negeri Sipil dalam mengusulkan Kenaikan Pangkatnya. Dengan adanya Digitalisasi layanan KP ini, PNS bisa sewaktu-waktu dengan mudah mengakses aplikasi untuk mengusulkan, memantau progres usulan dan melengkapi kekurangan berkasnya tanpa harus membawa tumpukan berkas ke BKD karena semua berkas sudah diupload dalam bentuk pdf. Selain itu adanya digitalisasi ini juga memudahkan petugas dalam memverifikasi berkas dan menyampaikan kekurangan berkas kepada PNS yang bersangkutan sehingga proses KP bisa selesai tepat waktu dan tepat gaji.

Gambar 3. 5 Dashboard Aplikasi KP BKD Rembang



Sumber: Aplikasi KP BKD Rembang

BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas penyelenggaraan pemerintah yang baik (*good governance*) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024. Penyusunan LKjIP ini merupakan langkah yang baik dalam memenuhi harapan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai upaya untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKjIP Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2024 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang dan Evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai baik berupa kinerja kegiatan, maupun kinerja sasaran, juga dilaporkan analisis kinerja yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan. Hasil laporan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tahun 2024 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang memiliki Tujuan Strategis Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN dengan indikator kinerja nilai indeks system merit dan capaian kinerja dari target sebesar 96,74 % sehingga dalam kategori sangat tinggi. Tetapi jika dilihat dari hasil penilaian KASN nilai indeks system merit Kabupaten Rembang masih dalam kategori Kurang karena nilainya 222,5 (Kategori Kurang = 175-249);
2. Sasaran strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang yang juga sebagai IKU yaitu meningkatnya profesionalitas ASN dengan indikator kinerja nilai IPASN dengan capaian kinerja dari target sebesar 100, 47 % dalam kategori sangat tinggi. Namun kategori dalam penilaian BKN masih dalam tingkat SEDANG karena nilainya 80,68 (Sedang=71-80).

Faktor penghambat keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang adalah:

- 1) Masih adanya disparitas data PNS dalam menunjang penghitungan nilai IPASN;
- 2) Belum optimalnya upaya peningkatan kompetensi ASN;

- 3) Badan Kepegawaian Kabupaten Rembang masih pada tahap awal dalam mewujudkan talent pool dan rencana suksesi sebagai dasar Pengembangan karier dan Promosi ASN;
- 4) Belum optimalnya pengembangan SIMPEG.

Faktor kunci keberhasilan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang untuk mengatasi hambatan dan tantangan yang dihadapi yaitu:

1. Komitmen pimpinan yang tinggi untuk mencapai sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang;
2. Koordinasi yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal berjalan dengan baik;
3. Adanya payung hukum yang jelas dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian.

Rekomendasi langkah-langkah perbaikan kedepan yang perlu dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan pemutakhiran data kepegawaian secara berkala;
2. Melaksanakan pendampingan akselerasi pemenuhan SKP ASN;
3. Membangun system aplikasi sesuai kebutuhan untuk pelaksanaan asesment center;
4. Pengembangan SIMPEG yang terintegrasi dengan semua pelayanan administrasi kepegawaian;
5. Melaksanakan koordinasi yang baik antar Bidang maupun instansi terkait dalam upaya pencapaian target kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang;
6. Adanya dukungan kebijakan dan anggaran yang cukup dari Pemerintah Kabupaten Rembang;
7. Menyusun rencana aksi tindak lanjut perbaikan atas rekomendasi langkah-langkah perbaikan di atas.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang kepada pihak-pihak terkait baik sebagai *stakeholder* ataupun pihak lain yang telah mengambil bagian dengan berpartisipasi aktif untuk membangun.

Rembang, 24 Februari 2025
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG



ARIF ROMADLON, S.H., M.M.
Pembina Tingkat I
NIP. 19701104 199203 1 006

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Perjanjian Kinerja Kepala Perangkat Daerah Tahun 2024

Perjanjian Kinerja Kepala BKD Kabupaten Rembang Tahun 2024



PEMERINTAH KABUPATEN REMBANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Jalan. P. Diponegoro No. 110 Telp./ Fax. (0295) 692159
Kode Pos 59211 website : //www.bkd.rembangkab.go.id
e-mail : bkd@rembangkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen Pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ARIF ROMADLON, S.H., M.M.
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : H. ABDUL HAFIDZ, S.Pd.I.
Jabatan : BUPATI REMBANG

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

PIHAK KEDUA

H. ABDUL HAFIDZ, S.Pd.I.

Rembang, 2 Januari 2024
PIHAK PERTAMA

ARIF ROMADLON, S.H., M.M.
Pembina Tingkat I
NIP. 197011041992031006

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

No	Tujuan dan Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Tujuan		
1.1	Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN	Indeks Merit Sistem	230
2.	Sasaran		
2.1	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Manajemen ASN	Indeks Merit Sistem	230
2.1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	67,5

No.	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	4.354.039.000,-	APBD
2.	Program Kepegawaian Daerah	1.415.000.000,-	APBD
3.	Program Pendidikan dan Pelatihan	225.000.000,-	APBD

Rembang, 2 Januari 2024


BUPATI REMBANG

H. ABDUL HAFIDZ, S.Pd.I.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, S.H., M.M.
Pembina Tingkat I
NIP. 197011041992031006

Lampiran 1. 2 Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala Perangkat Daerah Tahun 2024

PK Kepala BKD Kabupaten Rembang Tahun 2024



PEMERINTAH KABUPATEN REMBANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Jalan. P. Diponegoro No. 110 Telp./ Fax. (0295) 692159
Kode Pos 59211 website : //www.bkd.rembangkab.go.id
e-mail : bkd@rembangkab.go.id

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
(PERUBAHAN)

Dalam rangka mewujudkan manajemen Pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ARIF ROMADLON, S.H., M.M.
Jabatan : KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : H. ABDUL HAFIDZ, S.Pd.I.
Jabatan : BUPATI REMBANG
Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

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



PIHAK KEDUA
H. ABDUL HAFIDZ, S.Pd.I.

Rembang, 15 November 2024



PIHAK PERTAMA
ARIF ROMADLON, S.H., M.M.
M. Pembina Tingkat I
NIP. 197011041992031006

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG
(PERUBAHAN)

No	Tujuan dan Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Tujuan		
1.1	Meningkatnya Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN	Indeks Merit Sistem	230
2.	Sasaran		
2.1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	80,30

No.	Program	Anggaran (Rp)	Keterangan
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	4.583.894.863,-	APBD
2.	Program Kepegawaian Daerah	1.420.846.000,-	APBD
3.	Program Pendidikan dan Pelatihan	219.154.000,-	APBD
	JUMLAH	6.223.894.863,-	

Rembang, 15 November 2024


BUPATI REMBANG

H. ABDUL HAFIDZ, S.Pd.I.

**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG**


ARIF ROMADLON, S.H., M.M.
 Pembina Tingkat I
 NIP. 197011041992031006

Lampiran 1. 3 Matriks Renstra (5 tahun) BKD Kabupaten Rembang

Matriks Renstra Badan Kepegawaian Daerah selama 5 tahun

Sasaran	Indikator Sasaran	Satuan	Kondisi Awal		Target Kinerja						Kondisi Akhir
			2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026		
Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Pelaksanaan Manajemen ASN	Indeks Merit Sistem	Angka	Null	180	185	190	195	200	205	205	
Meningkatnya Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalisme ASN	Angka	61,85	44,39	62,5	63	63,5	64	64,5	65	

Tabel 7.3
Indikator Kinerja Program BKD Yang Mengacu Pada Tujuan dan Sasaran
RPJMD Kabupaten Rembang 2021-2026

URAIAN INDIKATOR OPD		INDIKATOR SASARAN	KINERJA TUJUAN/ SASARAN					
			Target					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9
PROGRAM	Program penunjang urusan pemerintahan daerah /kab/kota	Nilai Sakip OPD	68	69	69	70	70	71
		Indeks Kepuasan Pelayanan Masyarakat	98%	98%	98%	98%	98%	98%
	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah indikator kinerja yang selaras dengan dokumen perencanaan	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	% pemenuhan pelayanan administrasi keuangan	100%	100%	100%	100%	100%	100%

	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	% pemenuhan pelayanan administrasi kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Administrasi Umum Perangkat Daerah	% pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	% pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	% Sarana dan prasarana aparatur dalam kondisi baik	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Program Kepegawaian Daerah		% Pemenuhan kebutuhan ASN	46%	47%	48%	49%	50%	60%
		% Tingkat ketersediaan data dan informasi kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		% Tingkat penyelesaian layanan administrasi kepegawaian	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		% Tingkat pemenuhan kekosongan jabatan struktural	80%	80%	80%	80%	80%	80%
		% Tingkat disiplin kerja ASN	99%	99%	99%	99%	99%	99%
		% PNS yang sudah dinilai kompetensinya	61%	62%	63%	64%	65%	66%
	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	% jumlah peserta lolos seleksi CASN	80%	80%	80%	90%	90%	90%
		% PNS yang didampingi dalam pengurusan pensiun	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		Jumlah modul pengembangan layanan Simpeg	1 mod	1 mod	1 mod	1 mod	1 mod	1 mod
	Mutasi dan Promosi ASN	Jumlah ASN yang mutasi dan promosi	3209	2900	1700	1500	1500	1500

	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Jumlah kasus ijin perkawinan yg terselesaikan Jumlah ASN yang dievaluasi SKP dan kinerjanya	30 kasus 48 unit	20 kasus 48 unit kerja	10 kasus 48 unit	10 kasus 48 unit	10 kasus 48 unit	10 kasus 48 unit

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah 2021-2026 Revisi

82

			kerja		kerja	kerja	kerja	kerja
	Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN yg mengajukan ijin belajar, tugas belajar dan penggunaan gelar, monitoring tugas belajar, pendampingan selekdi IPDN dan penghitungan IPP	631 orang	631 orang	1207 orang	1183 orang	1132 orang	531 orang
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	% Pelaksanaan diklat sesuai kebutuhan	97%	98%	98%	98%	98%	98%
	Pengembangan Kompetensi Teknis	Jumlah ASN yang mengikuti Diklat Teknis	202 orang	100 orang	100 orang	100 orang	100 orang	100 orang
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah pejabat eselon II, III dan IV yang mengikuti pelatihan kepemimpinan (Diklatpim) Jumlah CPNS yang mengikuti pelatihan	1 orang 325 orang	17 orang 412 orang	17 orang 1090 orang	18 orang 1063 orang	25 orang 1007 orang	23 orang 408 orang

Lampiran 1. 4 LHE SAKIP BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG Tahun 2023

LHE SAKIP 2023 BKD yang diterima dari Inspektorat



BAB I PENDAHULUAN

A. DASAR HUKUM

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4741);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
5. Peraturan Bupati Rembang Nomor 28 Tahun 2023 tanggal 24 Oktober 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Rembang Nomor 50 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

B. LATAR BELAKANG

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengkhtisaran, dan pelaporan kinerja pada Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap

Evaluasi AKIP Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023

2

instansi pemerintah dan Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. TUJUAN

Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Pemerintah Daerah dan Perangkat Daerah. Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. RUANG LINGKUP

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja. Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras dan akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian Pelaporan Kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

Evaluasi AKIP Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023

3

E. METODOLOGI

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja. Dalam menilai apakah Perangkat Daerah telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari evaluator.

F. GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG

1. Tugas dan Fungsi

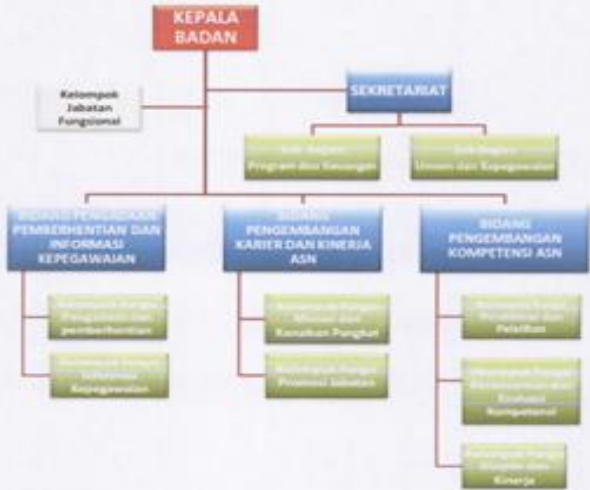
- Berdasarkan Peraturan Bupati Rembang No. 74 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Sedangkan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang yaitu:
- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
 - 2) Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
 - 3) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan di bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
 - 4) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang di bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan;
 - 5) Pelaksanaan fungsi kesekretariatan badan;
 - 6) Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh bupati.

2. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang berdasarkan Peraturan Bupati Rembang Nomor 74 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang, selengkapnya adalah sebagai berikut :

Evaluasi AKIP Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023

4



G. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tahun anggaran 2023 melaksanakan 3 (tiga) program dan 12 (dua belas) kegiatan. Seluruh kegiatan tersebut dimaksudkan sebagai upaya untuk mencapai kinerja tujuan dan sasaran yang ditetapkan pada dokumen Rencana Strategis tahun 2021-2026 sebagai berikut:

Tabel. 1
Tujuan dan Sasaran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2023

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatkan Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja ASN	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalisme ASN	Angka	67

Evaluasi AKIP Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023

5

Tabel. 2
 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang
 Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Anggaran (Rp)
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalisme ASN	Angka	67	7.154.562.115
2.	Meningkatnya Nilai SAKIP OPD	Nilai SAKIP OPD	Angka	80	
3.	Meningkatnya Kepuasan Pelayanan Masyarakat Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat	Angka	98	

Tabel. 3
 Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang
 Tahun 2023

No	Tujuan /Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Status
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya Kualitas Pelaksanaan Manajemen ASN	Indeks Merit Sistem	220	222,5	101,13%	Tercapai
2.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalisme ASN	67	66,22	98,83%	Tidak Tercapai
3.	Meningkatnya Nilai SAKIP OPD	Nilai SAKIP OPD	80	79,70	99,62%	Tidak Tercapai

Evaluasi AKIP Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023

6

No	Tujuan /Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Status
1	2	3	4	5	6	7
4.	Meningkatnya Kepuasan Pelayanan Masyarakat Kepegawaian	Indeks Kepuasan Masyarakat	98	88,55	90,35%	Tidak Tercapai

H. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA

Atas rekomendasi Inspektorat Daerah Kabupaten Rembang sesuai hasil evaluasi tahun 2022, Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan tindak lanjut sebagai berikut :

No	Rekomendasi Hasil Evaluasi SAKIP	Realisasi Tindak Lanjut
1	2	3
1.	Memberikan target yang akan dicapai dalam cascading	Merevisi cascading BKD dengan memberikan target yang akan dicapai dalam cascading sesuai dengan Renstra
2	Melengkapi foto dokumentasi kegiatan dalam kegiatan evaluasi kinerja triwulanan	Telah melengkapi dokumentasi kegiatan penyusunan laporan kinerja triwulanan
3	Melengkapi dokumen LKjIP dengan memberikan tanggal pengesahan dan stempel dinas	Telah merevisi dokumen LKjIP revisi dengan memberikan tanggal pengesahan dan stempel dinas
4	Menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/ internasional (benchmark kinerja) dalam laporan kinerja	Telah merevisi dokumen LKjIP dengan menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/ internasional (benchmark kinerja) dalam laporan kinerja
5	Melengkapi dokumentasi penyusunan LKjIP baik berupa foto, notulen dan daftar hadir	Telah melengkapi dokumentasi kegiatan penyusunan LKjIP

BAB II HASIL EVALUASI.....

Evaluasi AKIP Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023

7

BAB II
HASIL EVALUASI

A. HASIL PENILAIAN

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Men PAN-RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Bupati Rembang Nomor 28 tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Rembang Nomor 50 Tahun 2022 tentang Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah, kami telah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang dengan hasil sebagai berikut :

No.	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai Tahun 2022	Tahun 2023	
				Penilaian Mandiri	Penjaminan Kualitas
1.	Perencanaan Kinerja	30	24,60	21,60	21,00
2.	Pengukuran Kinerja	30	24,60	24,00	22,80
3.	Pelaporan Kinerja	15	12,00	12,00	12,00
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi	25	18,50	20,00	20,00
Nilai Hasil Evaluasi		100	79,70	77,60	75,80
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			BB	BB	BB

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang berdasarkan Penjaminan Kualitas atas hasil Penilaian Mandiri Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang menunjukkan nilai **75,80** dengan predikat **"BB"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **"Sangat Baik"**, yaitu implementasi AKIP sangat baik pada 2/3 satuan kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam

Evaluasi AKIP Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023

4

mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/ koordinator.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tahun 2023 sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Dari segi Perencanaan Kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- 1) Telah tersusun pedoman teknis perencanaan kinerja namun dokumen edaran tentang Renaksi yang diupload (tertanggal 19 Juni 2023) belum memuat Pedoman Penyusunan Renaksi tahun 2023 melainkan perihal Persiapan Evaluasi AKIP;
- 2) Indikator pada Pohon Kinerja belum sesuai dengan indikator pada SK IKU Kepala BKD;
- 3) RKA Tahun 2023 (Induk dan Perubahan) belum dipublikasikan pada website BKD;
- 4) Telah menyusun penjenjangan kinerja (Pohon Kinerja) namun penjenjangan kinerja yang disusun berdasarkan struktur organisasi dan aktivitas yang rutin dilakukan, sehingga penjenjangan kinerja belum menggambarkan hubungan "sebab-akibat" atau "jika maka" dari pencapaian kinerja, serta belum menggambarkan hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting);
- 5) Telah menyusun rencana aksi tahun 2023 namun belum dilengkapi dengan rencana aksi sub kegiatan jadwal monitoring beserta penanggungjawab pada setiap kegiatan;
- 6) Telah menyusun Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek tahun 2023 (Renja, RKT, Perjanjian Kinerja&Renaksi) namun keterlibatan pimpinan beserta pejabat struktural lainnya belum didokumentasikan.

2. Pengukuran Kinerja

Dari segi Pengukuran Kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut :

- 1) Belum tersedianya pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;

Evaluasi AKIP Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023

5

- 2) Dalam memantau capaian kinerja akhir tahun telah dilaksanakan rapat monev pelaksanaan kegiatan APBD Triwulan IV, namun belum melibatkan seluruh pejabat administrator selaku PPTK.

3. Pelaporan Kinerja

Dari segi Pelaporan Kinerja, terdapat beberapa catatan sebagai berikut :

- 1) Telah menyajikan pengukuran efisiensi beserta analisa namun pada formulasi pengukuran belum menggambarkan efisiensi atas output yang telah dicapai;
- 2) Terdapat peningkatan yang cukup baik pada target Indeks Merit Sistem dan IPASN pada Renja tahun 2024 jika dibandingkan dengan target IPASN pada Renstra yang menunjukkan adanya upaya peningkatan kompetensi ASN, namun belum ada analisa dan penjelasan.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Berdasarkan hasil penilaian mandiri dari segi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah menguraikan catatan beserta rekomendasi sebagai upaya perbaikan implementasi SAKIP kedepan, namun belum dilengkapi dengan rencana aksinya.

B. Rekomendasi

Berdasarkan uraian diatas dan dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- 1) Mengusulkan kepada unit organisasi pengampu perihal penerbitan Pedoman Penyusunan Dokumen Renaksi;
- 2) a) Mengusulkan kepada unit organisasi pengampu penunjang urusan pemerintahan (Perencanaan /Diklat) menyelenggarakan Bimtek penyusunan Penjenjangan Kinerja / Pohon Kinerja;
b) Menyelaraskan indikator sasaran pada penjenjangan kinerja (pohon kinerja) sesuai dengan Perubahan IKU yang final;
- 3) Mempublikasikan RKA Tahun 2023 (Induk dan Perubahan) pada website BKD;

- 4) a) Merevisi penjenjangan kinerja dengan memperhatikan faktor kunci dan unsur logis atas kinerja yang ingin dicapai serta kaidah penjenjangan kinerja sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021;
b) Menyajikan hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting) pada pohon kinerja;
- 5) Memperbaiki rencana aksi tahun 2024 yang dilengkapi dengan rencana aksi sampai pada sub kegiatan jadwal monitoring beserta penanggungjawabnya;
- 6) Guna mengetahui keterlibatan semua unsur utamanya pimpinan beserta Pejabat struktural lainnya agar didokumentasikan secara tertib.

2. Pengukuran Kinerja

- 1) Mengusulkan kepada unit organisasi pengampu perihal pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- 2) Pengukuran kinerja sepenuhnya agar fokus pada pengukuran capaian kinerja dari sasaran, program, kegiatan sampai pada sub kegiatan, dan hendaknya dilaksanakan secara berkala (minimal triwulanan) dengan melibatkan seluruh pejabat struktural termasuk PPTK selaku penanggungjawab sekaligus pengendali teknis kegiatan.

3. Pelaporan Kinerja

- 1) Merevisi penghitungan atas efisiensi beserta analisa dan penjelasannya;
- 2) Untuk menambahkan analisa/ penjelasan yang berkaitan dengan meningkatkan target kinerja Indeks Merit Sistem dan IPASN tahun 2024 pada Perubahan Renja Tahun 2024.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Menyusun Rencana Aksi tindak lanjut rekomendasi atas hasil Penilaian Mandiri implementasi SAKIP.

BAB III PENUTUP

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implemtasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

INSPEKTUR DAERAH KABUPATEN REMBANG


IMUNG TRI WIJAYANTI, S.P., M.T., M.A., CGCAE
Pembina Tingkat I
NIP. 19741128 199903 2 003

Tembusan :

1. Bupati Rembang (sebagai Laporan);
2. Sekretaris Daerah Kab. Rembang;
3. Ka. Bag Organisasi Setda Rembang

Lampiran 1. 5 Tanggapan/Tindak Lanjut LHE SAKIP Tahun 2023

Matriks Tanggapan/Tindak Lanjut atas LHE SAKIP Tahun 2023

MATRIK TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP INTERNAL TAHUN 2023
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG

NO	REKOMENDASI	RENCANA AKSI TINDAK LANJUT	OUT PUT		STATUS/PROGRES PENYELESAIAN	LINK BUKTI DUKUNG TINDAK LANJUT
			SATUAN	URAIAN		
1	2	3	4	5	6	7
1.	Perencanaan Kinerja					
1).	Mengusulkan kepada unit organisasi pengampu perihal penerbitan Pedoman Penyusunan Dokumen Renaksi	Mengajukan surat permohonan penerbitan Pedoman Penyusunan Dokumen Renaksi kepada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Rembang.	Surat	Tersedianya surat permohonan penerbitan Pedoman Penyusunan Dokumen Renaksi	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1BcKamfYxTP6-BqU6NN5cFb3yXQ857pbu/view?usp=drive_l
2).a.	Mengusulkan kepada unit organisasi pengampu penunjang urusan pemerintahan (Perencanaan/Diklat) menyelenggarakan Bimtek penyusunan penjenjangan Kinerja/Pohon Kinerja	Mengajukan surat permohonan penyelenggaraan Bimtek penyusunan penjenjangan Kinerja/Pohon Kinerja kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang selaku pengampu urusan Diklat	Surat	Tersedianya surat permohonan penyelenggaraan Bimtek penyusunan penjenjangan Kinerja/Pohon Kinerja	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1ugJxxviXBdXTwaQzAU7MG9IKJfQ5f/view?usp=drive_link
b.	Menyelaraskan indikator sasaran pada penjenjangan kinerja (pohon kinerja) sesuai dengan Perubahan IKU final	Merevisi pohon kinerja dengan menyelaraskan indikator sasaran sesuai dengan perubahan IKU final	dokumen	Tersedianya dokumen pohon kinerja yang sudah revisi sesuai rekomendasi	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1Nod9ZnfQAB3jyhMjReYCPDW7jyUtrE2/view?usp=drive_link
3).	Mempublikasikan RKA Tahun 2023 (Induk dan Perubahan) pada website BKD	Mengupload RKA Tahun 2023 (Induk dan Perubahan) pada website BKD	dokumen	Terpublikasinya RKA Tahun 2023 (Induk dan Perubahan) pada website BKD	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/11hb5SgmftQG_79kjadLVJUsx_Layfja/view?usp=drive_lnk
4). a.	Merevisi penjenjangan kinerja dengan memperhatikan faktor kunci dan unsur logis atas kinerja yang ingin dicapai serta kaidah penjenjangan kinerja sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021	Merevisi pohon kinerja sesuai rekomendasi	dokumen	Tersedianya dokumen pohon kinerja yang sudah revisi sesuai rekomendasi	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1l6p7EaBgZNfnhyXo4WY0DYPQufbc3Y3G/view?usp=drive_link

b.	Menyajikan hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting) pada pohon kinerja	Merevisi pohon kinerja sesuai rekomendasi	dokumen	Tersedianya dokumen pohon kinerja yang sudah revisi sesuai rekomendasi	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1l6p7FaBgZnfnlyXo4WYQDYPQufhc3Y3G/view?usp=drive_link
5).	Memperbaiki rencana aksi tahun 2024 yang dilengkapi dengan rencana aksi sampai pada sub kegiatan jadwal monitoring beserta penanggungjawabnya.	Rencana aksi tahun 2024 telah diperbaiki dan dilengkapi dengan rencana aksi sampai pada sub kegiatan jadwal monitoring beserta penanggungjawabnya.	dokumen	Tersedianya rencana aksi tahun 2024 yang sudah diperbaiki	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1JplahPwVP6g8yW8ZL7iCaY2t5_LrFthE/view?usp=drive_link
6).	Guna mengetahui keterlibatan semua unsur utamanya pimpinan beserta pejabat struktural lainnya agar didokumentasikan secara tertib	Sudah ada dokumentasi keterlibatan pimpinan dan pejabat struktural dalam keterlibatan pada perencanaan kegiatan dan penganggaran maupun capaian kinerja OPD	dokumen	Tersedianya dokumentasi keterlibatan pimpinan dan pejabat struktural dalam keterlibatan pada perencanaan kegiatan dan penganggaran maupun capaian kinerja OPD	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/17FNdlwvqXo6rIKas77Py4-QoE8D_oWq/view?usp=drive_link
2 Pengukuran Kinerja						
1).	Mengusulkan kepada unit organisasi pengampu perihal pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	Mengajukan surat permohonan penerbitan Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja kepada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Rembang.	Surat	Tersedianya surat permohonan penerbitan Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1QOeg9lUTge87dLuyTlxFOYQ_L4oY9CU/view?usp=drive_link
2).	Pengukuran kinerja sepenuhnya agar fokus pada pengukuran capaian kinerja dari sasaran, program, kegiatan sampai pada sub kegiatan , dan hendaknya dilaksanakan secara berkala (minimal triwulanan) dengan melibatkan seluruh pejabat struktural termasuk PPTK selaku penanggung jawab sekaligus pengendali teknis kegiatan.	Dilaksanakannya pembahasan rencana pengukuran kinerja dan anggaran dengan melibatkan seluruh pejabat struktural termasuk PPTK .	dokumen	Tersedianya dokumentasi keterlibatan pimpinan dan pejabat struktural dalam keterlibatan pada rencana pengukuran kinerja dan anggaran	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1uZk3dNajQlyFBswqzqWlMXDlqHlUR2g0hx/view?usp=drive_link
3. Pelaporan Kinerja						

1).	Merevisi perhitungan atas efisiensi beserta analisa dan penjelasannya.	Telah dilakukan revisi perhitungan atas efisiensi beserta analisa dan penjelasannya (Bab III)	dokumen	Tersedianya dokumen LKJIP yang telah direvisi	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1QjGt9GWIgEk4by0pbQG9kmYciR7GkIC3/view?usp=drive_link
2).	Untuk menambahkan analisa/penjelasan yang berkaitan dengan meningkatkan target kinerja Indeks Merit Sistem dan IPASN tahun 2024 pada Perubahan Renja Tahun 2024	Memperbaiki/menambahkan analisa/penjelasan yang berkaitan dengan meningkatkan target kinerja Indeks Merit Sistem dan IPASN tahun 2024 pada Perubahan Renja Tahun 2024 (BAB II, HAL 34-35)	dokumen	Tersedianya dokumen Renja Perubahan 2024 dengan analisa/penjelasan yang berkaitan dengan meningkatkan target kinerja Indeks Merit Sistem dan IPASN tahun 2024 pada Perubahan Renja Tahun 2024	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1lQgC9u8MjE3Sehm3IdpbDBTYjmFKIpr/view?usp=drive_link
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal						
	Menyusun Rencana Aksi Tindak Lanjut rekomendasi atas hasil Penilaian Mandiri implementasi SAKIP	Telah menyusun Rencana Aksi Tindak Lanjut rekomendasi atas hasil Penilaian Mandiri implementasi SAKIP	dokumen	Tersedianya dokumen Rencana Aksi Tindak Lanjut rekomendasi atas hasil Penilaian Mandiri implementasi SAKIP	selesai & sesuai rekomendasi	https://drive.google.com/file/d/1lkV64fV6ME3_ZEUyY3rHJH_gE1U3WmTd/view?usp=drive_link

Rembang, 12 Agustus 2024
Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Rembang



ARIF ROMADON, SH.MM.
NIP. 197011041992031006

Lampiran 1. 6 Prestasi BKD Kabupaten Rembang Tahun 2024

Piagam Penghargaan Prestasi BKD Kabupaten Rembang Tahun 2024



Lampiran 1. 7 SK IKU BKD Kabupaten Rembang

SK Perubahan Indikator Kinerja Utama BKD Kabupaten Rembang



PEMERINTAH KABUPATEN REMBANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Jl. P. Diponegoro No. 110 Telp./Fax (0295) 692159
Website : bkd.rembangkab.go.id Email : bkd@rembangkab.go.id
REMBANG 59211

KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG
NOMOR : 700 /842 / 2024

TENTANG

PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG NOMOR 700/032.1/2021 TENTANG PENETAPAN
INDIKATOR KINERJA UTAMA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG TAHUN 2021-2026

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Nomor 700/032.1/2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026 perlu mengurangi indikator kinerja utama yang merupakan sasaran strategis Pemerintah Kabupaten Rembang;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal ayat (3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penerapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud, perlu ditetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Nomor 700/032.1/2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;

5. 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 20/M.PAN/5/2007 tentang Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, tata cara evaluasi rancangan peraturan daerah tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah, serta tata cara perubahan rencana pembangunan jangka panjang daerah, rencana pembangunan jangka menengah daerah dan rencana kerja pemerintah daerah;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021-2026;
13. Peraturan Bupati Rembang Nomor 32 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026;
14. Peraturan Bupati Rembang Nomor 42 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Rembang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Nomor 700/032.1/2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021-2026;

-
- KEDUA : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran Surat Keputusan ini merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang untuk menetapkan rencana kinerja tahunan, menyampaikan rencana kinerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis;
- KETIGA : Indikator Kinerja Utama sebagaimana dimaksud pada diktum KESATU, disusun dengan mengacu kepada Indikator Kinerja Strategis Kabupaten Rembang dan core bisnis perangkat daerah.
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini maka akan diadakan perubahan dan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Rembang
pada tanggal 28 April 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG



ARIF ROMADLON, SH.MM.

Pembina Tk. I
NIP. 197011041992031006

Lampiran I : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Kabupaten Rembang
Nomor : 700/ 842 /2024
Tanggal : 28 April 2024

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG
TAHUN 2020-2021

NO.	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	PENJELASAN		SUMBER DATA
			DASAR	FORMULASI/RUMUS PERHITUNGAN	
1.	Indeks Profesionalisme ASN	Skore	Dasar Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN; Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN	Jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor masing-masing jawaban dimensi/indikator $IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ $IP_1 = W_{1j} \cdot R_{1j}$ $IP_2 = W_{2k} \cdot R_{2k}$ $IP_3 = W_{3l} \cdot R_{3l}$ $IP_4 = W_{4m} \cdot R_{4m}$	BKN

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLOH, SH.MM.
Pembina Tk. I
NIP. 197011041992031006

Lampiran 1. 8 Profil Indikator Kinerja

Profil Indikator Kinerja BKD Kabupaten Rembang

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja pemerintahan

Indikator Kinerja	: Indeks Merit Sistem
Definisi Indikator Kinerja	: ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.
Tujuan	: kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
Rumus Pengukuran	: Penilaian berdasarkan aspek dan subaspek yang telah ditetapkan KASN. Nilai = Total nilai aspek dan sub aspek x bobot masing2 Kategori nilai : - Kategori I BURUK (0,2-0,4) nilai 100-174 dilakukan audit dan supervise sampai dengan kategori baik - Kategori II KURANG (0,41-0,6) nilai 175-249 dibimbing sampai dengan kategori baik - Kategori III BAIK (0,61-0,8) nilai 250-324
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: Aspek dan Sub Aspek penilaian dalam merit system terpenuhi
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: sikap ego sektoral dari stakeholders atas pelaksanaan pemenuhan aspek dan sub aspek penilaian termasuk sharing data sistem informasi, keterbatasan jumlah SDM, adanya penyesuaian anggaran
Unit Kerja Pelaksana	: Semua Bidang di lingkungan BKD Kab. Rembang
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Hasil penilaian KASN

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ASIE ROMADISON, SH, MM
NIP.197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya Profesionalisme ASN

Indikator Kinerja	: Indeks Profesionalisme AS
Definisi Indikator Kinerja	: suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.
Tujuan	: 1. sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat Profesionalitas sebagai Pegawai ASN. 2. sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional. 3. sebagai instrumen kontrol sosial agar Pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik
Rumus Pengukuran	: Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/Indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/Indikator. $IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ $IP_1 = W_{11} \times R_{11}$ $IP_2 = W_{21} \times R_{21}$ $IP_3 = W_{31} \times R_{31}$ $IP_4 = W_{41} \times R_{41}$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Kebijakan yang mendukung Pelaksanaan Pengukuran Indeks profesionalitas ASN 2. Meningkatkan motivasi ASN untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi. 3. Memberikan kesempatan yang luas bagi ASN untuk dapat mengikuti diklat melalui analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan serta dukungan anggaran untuk mengikuti diklat tersebut.

		4. Pengukuran penilaian kinerja melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sesuai dengan ketentuan 5. Sosialisasi dan pengawasan pelaksanaan hak dan kewajiban ASN yang berbanding lurus dengan kedisiplinan ASN.
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	:	Keterbatasan Sarana prasarana uji kompetensi, penyelenggaraan Diklat tidak sesuai kebutuhan, kurangnya ketertiban dalam update data individu pada SIASN serta adanya penyesuaian anggaran.
Unit Kerja Pelaksana	:	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja ASN
Periode Pengukuran	:	Tahunan
Sifat Target	:	Tidak Kumulatif
Sumber data	:	Hasil penilaian BKN

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ABRI ROMADION, SH, MM
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya Akuntabilitas dan Pelayanan Perangkat Daerah

Indikator Kinerja	:	Nilai SAKIP OPD
Definisi Indikator Kinerja	:	Nilai SAKIP adalah hasil penilaian sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, yang mana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan
Tujuan	:	untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dan Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP
Rumus Pengukuran	:	Nilai SAKIP Unit Kerja sesuai hasil evaluasi dari Inspektorat, atau minimal hasil penilaian mandiri (bila belum ada penilaian dari Inspektorat)
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	:	1. PermenPAN dan RB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revisi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, 2. Perbup. Rembang No. 28 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Perbup. Rembang no. 50 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah 3. Pemenuhan dokumen perencanaan PD, pencapaian target kinerja, tertib pelaporan kinerja dan evaluasi SAKIP. 4. Komitmen dan Kerjasama tim SAKIP OPD yang baik dalam penyusunan laporan kinerja dan penilaian mandiri SAKIP.
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	:	sikap ego lintas bidang atas pelaksanaan pencapaian target kinerja termasuk sharing data sistem informasi, keterbatasan jumlah SDM, adanya penyesuaian anggaran
Unit Kerja Pelaksana	:	Semua Bidang-Bidang dan Sekretariat di lingkungan BKD
Periode Pengukuran	:	Tahunan
Sifat Target	:	Tidak Kumulatif
Sumber data	:	Hasil penilaian Inspektorat

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ABRI ROMADION, SH, MM
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome	:	Meningkatnya Akuntabilitas dan Pelayanan Perangkat Daerah
Pernyataan Outcome	:	Meningkatnya Akuntabilitas dan Pelayanan Perangkat Daerah
Indikator Kinerja	:	Nilai SAKIP OPD
Definisi Indikator Kinerja	:	Nilai SAKIP adalah hasil penilaian sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, yang mana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan
Tujuan	:	untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dan Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP
Rumus Pengukuran	:	Nilai SAKIP Unit Kerja sesuai hasil evaluasi dari Inspektorat, atau minimal hasil penilaian mandiri (bila belum ada penilaian dari Inspektorat)
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	:	1. PermenPAN dan RB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revisi Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, 2. Perbup. Rembang No. 28 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Perbup. Rembang no. 50 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah 3. Pemenuhan dokumen perencanaan PD, pencapaian target kinerja, tertib pelaporan kinerja dan evaluasi SAKIP. 4. Komitmen dan Kerjasama tim SAKIP OPD yang baik dalam penyusunan laporan kinerja dan penilaian mandiri SAKIP.
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	:	sikap ego lintas bidang atas pelaksanaan pencapaian target kinerja termasuk sharing data sistem informasi, keterbatasan jumlah SDM, adanya penyesuaian anggaran
Unit Kerja Pelaksana	:	Semua Bidang-Bidang dan Sekretariat di lingkungan BKD
Periode Pengukuran	:	Tahunan
Sifat Target	:	Tidak Kumulatif
Sumber data	:	Hasil penilaian Inspektorat

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG
ARIF ROMADION, SH.MM.
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome	:	Terpenuhinya dokumen perencanaan dan kinerja BKD
Pernyataan Outcome	:	Terpenuhinya dokumen perencanaan dan kinerja BKD
Indikator Kinerja	:	Jumlah indikator kinerja yang selaras dengan dokumen perencanaan
Definisi Indikator Kinerja	:	Jumlah dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja tepat waktu
Tujuan	:	Memberikan panduan untuk melaksanakan program kegiatan dan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Selanjutnya untuk proses pengontrolan dan evaluasi.
Rumus Pengukuran	:	Jumlah dokumen perencanaan yang tersedia tepat waktu dibandingkan target jumlah dokumen perencanaan yang harusnya tersedia
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	:	1. Kebijakan Pemda dalam penyusunan dokumen Perencanaan PD 2. Data awal bahan perencanaan PD 3. Koordinasi yang baik lintas Bidang dalam penyusunan dokumen perencanaan 4. Anggaran yang memadai untuk penyusunan dokumen perencanaan
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	:	sikap ego lintas bidang atas penyusunan dokumen perencanaan termasuk sharing data sistem informasi, keterbatasan jumlah SDM, adanya penyesuaian anggaran
Unit Kerja Pelaksana	:	Sekretariat BKD Kab. Rembang
Periode Pengukuran	:	Tahunan
Sifat Target	:	Kumulatif
Sumber data	:	Dokumen Perencanaan PD

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG
ARIF ROMADION, SH.MM.
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya kualitas penatausahaan dan pelaporan keuangan BKD

Indikator Kinerja	: % pemenuhan pelayanan administrasi keuangan
Definisi Indikator Kinerja	: Tingkat terpenuhinya pelayanan administrasi keuangan PD
Tujuan	: Gaji dan tunjangan ASN terpenuhi, penatausahaan keuangan dikelola dengan baik
Rumus Pengukuran	: $\frac{\text{Jumlah layanan administrasi keuangan yang terlaksana}}{\text{Target jumlah layanan administrasi keuangan}} \times 100\%$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Kebijakan Pemda dalam pelayanan administrasi keuangan PD 2. Dokumen perencanaan PD 3. Koordinasi yang baik lintas Bidang dan sektoral 4. Anggaran sesuai kebutuhan
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: adanya penyesuaian anggaran
Unit Kerja Pelaksana	: Sekretariat BKD Kab. Rembang
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan perkembangan kegiatan PD

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH, MM
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Terpenuhi layanan administrasi kepegawaian

Indikator Kinerja	: % pemenuhan pelayanan administrasi kepegawaian
Definisi Indikator Kinerja	: Tingkat terpenuhinya pelayanan administrasi kepegawaian
Tujuan	: Layanan administrasi kepegawaian PD dikelola dengan baik
Rumus Pengukuran	: $\frac{\text{Jumlah layanan administrasi kepegawaian yang terlaksana}}{\text{Target jumlah layanan administrasi kepegawaian}} \times 100\%$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Kebijakan dalam pelayanan administrasi kepegawaian PD 2. Dokumen perencanaan PD 3. Anggaran sesuai kebutuhan
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: adanya penyesuaian anggaran
Unit Kerja Pelaksana	: Sekretariat BKD Kab. Rembang
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan perkembangan kegiatan PD

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH, MM
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
 Pernyataan Outcome : Terpenuhinya layanan umum kantor

Indikator Kinerja	: % pemenuhan pelayanan umum perkantoran
Definisi Indikator Kinerja	: Tingkat terpenuhinya pelayanan umum kantor
Tujuan	: Layanan administrasi umum kantor PD dikelola dengan baik
Rumus Pengukuran	: $\frac{\text{Jumlah layanan administrasi umum kantor yang terlaksana}}{\text{Target jumlah layanan administrasi umum kantor}} \times 100\%$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Kebijakan dalam pelayanan administrasi umum PD 2. Dokumen perencanaan PD 3. Anggaran sesuai kebutuhan
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: adanya penyesuaian anggaran
Unit Kerja Pelaksana	: Sekretariat BKD Kab. Rembang
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan perkembangan kegiatan PD

Rembang, 2 Januari 2023
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH, MM
 NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
 Pernyataan Outcome : Terpenuhinya layanan penunjang kantor

Indikator Kinerja	: % pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran
Definisi Indikator Kinerja	: Tingkat terpenuhinya pelayanan administrasi perkantoran
Tujuan	: Layanan administrasi perkantoran dikelola dengan baik
Rumus Pengukuran	: $\frac{\text{Jumlah layanan administrasi perkantoran yang terlaksana}}{\text{Target jumlah layanan administrasi perkantoran}} \times 100\%$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Kebijakan dalam pelayanan administrasi perkantoran PD 2. Dokumen perencanaan PD 3. Anggaran sesuai kebutuhan
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: adanya penyesuaian anggaran
Unit Kerja Pelaksana	: Sekretariat BKD Kab. Rembang
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan perkembangan kegiatan PD

Rembang, 2 Januari 2023
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH, MM
 NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :

Pernyataan Outcome : Tercukupinya sarana prasarana aparatur

Indikator Kinerja	: % Sarana Prasarana aparatur dalam kondisi baik
Definisi Indikator Kinerja	: Tingkat terpenuhinya sarana prasarana aparatur dengan kondisi baik
Tujuan	: Sarana prasarana aparatur dapat berfungsi dengan baik
Rumus Pengukuran	: $\frac{\text{Jumlah sarana prasarana aparatur yang terpelihara}}{\text{Jumlah sarana prasarana aparatur yang ada}} \times 100 \%$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Kebijakan dalam pemeliharaan sarana prasarana aparatur 2. Dokumen perencanaan PD 3. Anggaran sesuai kebutuhan
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: adanya penyesuaian anggaran
Unit Kerja Pelaksana	: Sekretariat BKD Kab. Rembang
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan BMD PD

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH, MM.
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :

Pernyataan Outcome : Nilai aspek Promosi, Mutasi dan Pengembangan Karier

Indikator Kinerja	: % Tingkat Penyelesaian Layanan Administrasi Kepegawaian
Definisi Indikator Kinerja	: Terselenggaranya proses administrasi kepegawaian pada Bidang Mutasi dan Pengembangan Karier ASN
Tujuan	: Tercapainya nilai aspek promosi, Mutasi dan pengembangan karier
Rumus Pengukuran	: - Jumlah Mutasi PNS dlm satu Tahun - Jumlah Kenaikan Pangkat dalam satu tahun - Jumlah KGB dalam satu tahun - Jml pengangkatan dan pemberhentian JF dalam satu Tahun - Jumlah Kenaikan Jabatan Fungsional dlm satu Tahun - Jumlah Penugasan JF sebagai Kepala Puskesmas dalam satu Tahun - Jumlah penetapan surat perintah pelaksana Tugas (Plt) dan Pelaksana Harian (Ph)
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: Regulasi ttg Promosi, Mutasi dan Pengembangan Karier (perbub KP dan perbub Mutasi)
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: Sarpras yg belum memadai dan anggaran yg sangat terbatas
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Mutasi dan Pengembangan Karier ASN
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang MPK

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH, MM.
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Nilai aspek Promosi, Mutasi dan Pengembangan Karier

Indikator Kinerja	: % Tingkat Pemenuhan kekosongan jabatan struktural dan
Definisi Indikator Kinerja	: Keterisian pada Jabatan Struktural (IPT, Administrator dan Pengawas)
Tujuan	: Tercapainya nilai aspek promosi, Mutasi dan pengembangan karier
Rumus Pengukuran	: $\frac{\text{Jumlah keterisian jabatan}}{\text{Jumlah Jabatan yang ada}} \times 100 \%$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: Adanya Regulasi ttg Promosi, Mutasi dan Pengembangan Karier (perbub pola karier, dan Perbub Pengisian IPT)
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: Belum ada Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) utk jabatan administrator dan jabatan pengawas
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Mutasi dan Pengembangan Karier ASN
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang MPK

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH, MM.
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya kualitas manajemen SDM

Indikator Kinerja	: % Pemenuhan Kebutuhan ASN
Definisi Indikator Kinerja	: Persentase terpenuhinya kebutuhan aparatur berdasarkan formasi
Tujuan	: Terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai Peta Jabatan
Rumus Pengukuran	: $\frac{\text{Jumlah CASN yang lulus seleksi}}{\text{Jumlah formasi yang diusulkan}} \times 100 \%$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Adanya Regulasi ttg Perencanaan dan Pengadaan CASN 2. Adanya formasi CASN di Kabupaten Rembang 3. Proses rekrutmen yang efisien dan berbasis teknologi informasi
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: 1. Tidak ada Formasi CASN di Kab. Rembang. 2. Anggaran Pemda kurang mendukung 3. Kurangnya pelamar yang berkualitas
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang PPIK

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH, MM.
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya kualitas manajemen SDM

Indikator Kinerja	: % Tingkat ketersediaan data dan informasi kepegawain
Definisi Indikator Kinerja	: Persentase dihitung berdasarkan jumlah ASN yang bekerja berdasarkan kesesuaian dengan kemampuan atau kompetensi dan kualifikasi pendidikannya dibandingkan dengan syarat kompetensi dan kualifikasi dalam profil jabatan
Tujuan	: Terpebuhnya data kepegawain yang terupdate ke dalam system informasi Kepegawain
Rumus Pengukuran	: $\frac{\text{Jumlah ASN yang terupdate datanya}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100 \%$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Adanya Regulasi ttg syarat kompetensi dan kualifikasi dalam profil jabatan 2. Tersedianya sistem Informasi Kepegawain yang terintegrasi 3. Tersedianya SDM Prakom yang kompeten dan sesuai kebutuhan 4. Prosedur dan standar kompetensi yang jelas
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: 1. Keterbatasan infrastruktur teknologi Informasi 2. Data profil jabatan dari OPD yang tidak terupdate 3. Kurangnya bintek pemutakhiran data kepegawain
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawain
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang PPIK

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH.MM.
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya kualitas manajemen SDM

Indikator Kinerja	: % PNS yang sudah dinilai kompetensinya
Definisi Indikator Kinerja	: Presentase jumlah ASN yang telah mengikuti uji kompetensi dibandingkan seluruh jumlah ASN di semua jabatan
Tujuan	: Tersusunnya dokumen rekomendasi pengembangan kompetensi SDM aparatur ASN berdasarkan syarat jabatan
Rumus Pengukuran	: $\frac{\text{Jumlah ASN yang teruji kompetensinya}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100 \%$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Adanya Regulasi ttg pelaksanaan Pengembangan kompetensi ASN 2. Tersedianya sistem Asesment ASN yang memadai 3. Tersedianya SDM pendukung yang kompeten dan sesuai kebutuhan
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: 1. Belum adanya standard kompetensi jabatan yang telah ditetapkan 2. Sistem asesment ASN belum memadai 3. SDM dan anggaran belum mendukung
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja ASN
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang PKKA

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH.MM.
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya kualitas manajemen SDM

Indikator Kinerja	: % Tingkat disiplin kerja ASN
Definisi Indikator Kinerja	: Presentase jumlah ASN yang telah mendapatkan pembinaan dan penilaian kinerja dibandingkan seluruh jumlah ASN
Tujuan	: Mengukur kepatuhan dan konsistensi ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di instansi pemerintah
Rumus Pengukuran	: $\frac{\text{Jumlah ASN yang Memenuhi Standar Disiplin}}{\text{Jumlah Total ASN}} \times 100 \%$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Adanya Regulasi ttg kinerja dan disiplin ASN 2. Adanya dukungan kepala OPD dan atasan dalam pembinaan dan penilaian kinerja ASN 3. Sistem absensi yang terintegrasi 4. Pengawasan dan evaluasi rutin 5. Program penghargaan dan sanksi yang efektif
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: 1. Belum ada kebijakan Pemda dalam penghargaan kinerja ASN 2. Penilaian kinerja atasan kurang obyektif 3. Rendahnya kesadaran ASN terhadap pentingnya disiplin kerja 4. Belum ada sanksi yang sesuai kepada ASN yang indiscipliner
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja ASN
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang PKKA

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG
ABRI ROMADION, SH.MM.
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya kualitas SDM

Indikator Kinerja	: % Pelaksanaan Diklat sesuai kebutuhan
Definisi Indikator Kinerja	: Presentase jumlah ASN yang telah mengikuti diklat dibandingkan seluruh jumlah ASN yang mengikuti diklat sesuai kebutuhan
Tujuan	: Meningkatkan indeks IPASN dari aspek kompetensi ASN
Rumus Pengukuran	: $\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti diklat}}{\text{Jumlah ASN yang mengikuti diklat sesuai kebutuhan}} \times 100 \%$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Adanya Regulasi ttg pengembangan kompetensi ASN 2. Adanya data kebutuhan diklat dari OPD atau hasil dari Asesment ASN 3. Anggaran yang mendukung
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: 1. Tidak ada data kebutuhan diklat 2. Belum ada Kerjasama dengan institusi pelaksana diklat 3. Anggaran diklat kurang mendukung
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja ASN
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang PKKA

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG
ABRI ROMADION, SH.MM.
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya pemenuhan kebutuhan pegawai,

Indikator Kinerja	: % Peserta Lolos Seleksi Penerimaan ASN
Definisi Indikator Kinerja	: Indikator ini mengukur persentase peserta yang berhasil lolos seleksi penerimaan ASN dari total peserta yang mengikuti seleksi. Indikator ini penting untuk menilai efektivitas proses seleksi dan kualitas calon ASN yang direkrut.
Tujuan	: Mengetahui tingkat keberhasilan dalam proses seleksi penerimaan ASN serta membantu dalam evaluasi dan peningkatan kualitas proses seleksi
Rumus Pengukuran	: $\frac{\text{Jumlah Jumlah Peserta Lolos}}{\text{Jumlah Total peserta}} \times 100 \%$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Adanya Regulasi tentang Seleksi Penerimaan ASN 2. Perencanaan dan persiapan yang matang 3. Pemanfaatan teknologi informasi 4. Anggaran yang mendukung
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: 1. Kurangnya ketersediaan informasi dan sosialisasi 2. Proses Seleksi yang Rumit 3. Faktor Teknis dan Logistik kurang mendukung 4. Anggaran diklat kurang mendukung
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang PPIK

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH, MM
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya layanan pensiun PNS,

Indikator Kinerja	: % PNS yang Didampingi dalam Pengurusan Pensiun
Definisi Indikator Kinerja	: Indikator ini mengukur persentase PNS yang mendapatkan pendampingan dalam proses pengurusan pensiun dari total PNS yang memasuki masa pensiun dalam periode tertentu.
Tujuan	: 1. Memastikan bahwa PNS mendapatkan bantuan yang memadai dalam proses pengurusan pensiun. 2. Meningkatkan kepuasan PNS yang akan pensiun melalui pendampingan yang efektif. 3. Mengidentifikasi area untuk perbaikan dalam layanan pendampingan pengurusan pensiun.
Rumus Pengukuran	: $\frac{\text{Jumlah PNS yang Didampingi}}{\text{Total PNS yang Mengurus Pensiun}} \times 100 \%$
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Adanya Regulasi tentang Pensiun PNS 2. Dukungan teknologi informasi dalam pelayanan pensiun 3. Adanya data penjaan pensiun PNS 4. Koordinasi yang baik dengan unit kerja yang terkait dengan proses pensiun 5. Anggaran yang mendukung
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: 1. Kurangnya Sosialisasi pendampingan pengurusan pensiun 2. Keterbatasan SDM pengelola pensiun 3. Sistem administrasi yang masih manual dan belum terintegrasi 4. Kurangnya koordinasi dengan instansi terkait dengan pengurusan pensiun
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang PPIK

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH, MM
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
 Pernyataan Outcome : Meningkatnya layanan Simpeg,

Indikator Kinerja	: jumlah modul pengembangan layanan simpeg
Definisi Indikator Kinerja	: Indikator ini mengukur jumlah modul pengembangan yang berhasil diimplementasikan pada sistem informasi kepegawaian (Simpeg) dalam periode waktu tertentu. Modul pengembangan ini mencakup berbagai aspek layanan yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen kepegawaian
Tujuan	: Meningkatkan kualitas layanan kepegawaian melalui implementasi modul-modul pengembangan yang relevan dan inovatif pada sistem Simpeg. Hal ini diharapkan dapat memperbaiki proses administrasi dan pelayanan kepegawaian secara keseluruhan
Rumus Pengukuran	: Jumlah Modul Pengembangan yang Terimplementasi = E Modul Pengembangan yang Selesai dalam Periode Tertentu
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Pengelolaan simpeg yang baik dengan jadwal dan sumber daya yang jelas. 2. Pelatihan dan pengembangan kompetensi tim pengembangan. 3. Strategi komunikasi dan manajemen perubahan yang efektif
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: 1. Keterlambatan dalam pengembangan atau implementasi modul 2. Kurangnya sumber daya manusia atau teknologi. 3. Kurangnya dukungan anggaran
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang PPIK

Rembang, 2 Januari 2023
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 KABUPATEN REMBANG

ABIE ROMADLON, SH, MM
 NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
 Pernyataan Outcome : Meningkatnya penilaian dan evaluasi kinerja ASN

Indikator Kinerja	: Jumlah ASN yang Dievaluasi SKP dan Kinerjanya
Definisi Indikator Kinerja	: Indikator ini mengukur jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dievaluasi berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan kinerja tahunannya. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai kontribusi ASN terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi dan peningkatan kinerja.
Tujuan	: 1. Menilai kinerja ASN secara objektif dan sistematis. 2. Mengidentifikasi pencapaian individu dalam memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan. 3. Memberikan dasar bagi pemberian penghargaan atau sanksi. 4. Merencanakan pengembangan kompetensi dan karir ASN.
Rumus Pengukuran	: Jumlah seluruh unit kerja yang telah mengevaluasi SKP dan kinerja ASN di lingkungannya
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Sistem evaluasi kinerja ASN yang terintegrasi 2. Pengajuan evaluasi kinerja ASN tepat waktu 3. Penilaian atasan yang obyektif 4. Sosialisasi sistem informasi e kinerja terlaksana dengan baik
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: 1. Sistem informasi evaluasi kinerja kurang memadai 2. Keterlambatan pengajuan SKP ASN 3. Kurang pahamiy ASN dalam pengajuan evaluasi kinerja
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja ASN
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang PKKA

Rembang, 2 Januari 2023
 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
 KABUPATEN REMBANG

ABIE ROMADLON, SH, MM
 NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Teknis

Indikator Kinerja	: Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis
Definisi Indikator Kinerja	: Indikator ini mengukur jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berpartisipasi dalam Diklat Teknis selama periode tertentu. Diklat Teknis adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis ASN sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab mereka
Tujuan	: 1. Meningkatkan Kompetensi : Meningkatkan kompetensi teknis ASN agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih efektif. 2. Peningkatan Kinerja: Mendukung peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan kemampuan teknis pegawai. 3. Perencanaan Pengembangan SDM: Menyediakan data yang akurat untuk perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di instansi pemerintah
Rumus Pengukuran	: Jumlah ASN yang mengikuti diklat teknis dari target yang sudah ditentukan setiap tahun
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Regulasi teknis sesuai jabatan 2. Data kebutuhan diklat teknis ASN 3. Koordinasi dengan institusi pelaksana diklat 4. Dukungan anggaran yang memadai
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: 1. Kurangnya koordinasi dengan institusi penyelenggara diklat 2. Kurangnya dukungan anggaran
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja ASN
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang PKKA

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH, MM.
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Indikator Kinerja	: Jumlah pejabat eselon II, III dan IV yang mengikuti pelatihan kepemimpinan (Diklatpim)
Definisi Indikator Kinerja	: Indikator ini mengukur jumlah pejabat struktural eselon II, III, dan IV yang telah mengikuti pelatihan kepemimpinan (Diklatpim) dalam periode waktu tertentu. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi kepemimpinan pejabat di lingkungan pemerintahan.
Tujuan	: 1. Meningkatkan kompetensi dan kapabilitas kepemimpinan pejabat eselon II, III, dan IV. 2. Menjamin kualitas pengambilan keputusan dan efektivitas kinerja organisasi. 3. Mendukung pengembangan karier dan profesionalisme pejabat struktural.
Rumus Pengukuran	: Jumlah pejabat eselon II, III dan IV yang mengikuti pelatihan kepemimpinan (Diklatpim) dari target yang sudah ditentukan setiap tahun
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Data Identifikasi Kebutuhan Pelatihan 2. Koordinasi dengan institusi pelaksana diklat 3. Dukungan anggaran yang memadai
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: 1. Kurangnya koordinasi dengan institusi penyelenggara diklat 2. Kurangnya dukungan anggaran
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja ASN
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang PKKA

Rembang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ARIF ROMADLON, SH, MM.
NIP. 197011041992031006

PROFIL INDIKATOR KINERJA DI LINGKUNGAN BKD KABUPATEN REMBANG

Kode Outcome :
Pernyataan Outcome : Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

Indikator Kinerja	: Jumlah CPNS yang mengikuti pelatihan dasar
Definisi Indikator Kinerja	: Indikator ini mengukur jumlah Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang telah mengikuti pelatihan dasar sebagai bagian dari proses onboarding mereka. Pelatihan dasar ini dirancang untuk membekali CPNS dengan pengetahuan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di lingkungan pemerintahan.
Tujuan	: 1. Menilai efektivitas program pelatihan dasar bagi CPNS. 2. Memastikan bahwa semua CPNS menerima pelatihan yang sesuai sebelum memulai tugas mereka. 3. Meningkatkan kualitas dan kompetensi CPNS dalam menjalankan tugas di instansi pemerintah.
Rumus Pengukuran	: Jumlah CPNS yang mengikuti pelatihan dasar dari target yang sudah ditentukan setiap tahun
Hal-hal yang mendukung pencapaian indikator	: 1. Data identifikasi kebutuhan diklat 2. Koordinasi dengan institusi pelaksana diklat 3. Dukungan anggaran yang memadai
Hal-hal yang menghambat pencapaian indikator	: 1. Kurangnya koordinasi dengan institusi penyelenggara diklat 2. Kurangnya dukungan anggaran
Unit Kerja Pelaksana	: Bidang Pengembangan Kompetensi dan Kinerja ASN
Periode Pengukuran	: Tahunan
Sifat Target	: Tidak Kumulatif
Sumber data	: Laporan dokumen pelaksanaan kegiatan Bidang PKKA

Bambang, 2 Januari 2023
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

ABIE ROMADION, SH, MM
NIP. 197011041992031006

Lampiran 1. 9 SK Tim Penyusun Dokumen LKjP

SK Tim Penyusun Dokumen LKJP BKD Kabupaten Rembang



PEMERINTAH KABUPATEN REMBANG
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Jalan P. Diponegoro No. 110 Rembang Telp./Fax (0295) 692159
Kode Pos 59211 website : <http://www.bkd.rembangkab.go.id>
e-mail : bkd@rembangkab.go.id

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG**

NOMOR 050/887/2024

TENTANG

**PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DAN PROSEDUR PENGUMPULAN DATA KINERJA DI
LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG**

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang berkualitas maka perlu membentuk Tim;
 - b. bahwa untuk maksud tersebut huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang tentang Tim penyusun laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Prosedur Pengumpulan Data Kinerja di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang;
- Mengingat :**
- 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950, tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
 - 2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
 - 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali di ubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
 - 4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
 - 5. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);

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 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Tahun 2019 Nomor 42 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
8. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
9. Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2020 tentang Standar Harga Satuan Regional;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan keuangan Daerah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Rembang Tahun 2021 - 2026;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 6 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Rembang;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 7 Tahun 2021 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Rembang;
15. Peraturan Bupati Rembang Nomor 32 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kabupaten Rembang tahun 2021-2026;
16. Peraturan Bupati Rembang Nomor 74 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU** : Membentuk Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang dengan susunan keanggotaan sebagaimana lampiran I keputusan ini, dan menetapkan Prosedur Pengumpulan Data Kinerja sebagaimana dalam Lampiran II Keputusan ini.

- KEDUA** : Tugas Tim tersebut diktum KESATU adalah:
1. Melakukan Koordinasi dan inventarisasi dengan Bidang-bidang di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang dalam hal Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja Organisasi Perangkat Daerah;
 2. Melakukan pendataan, dan pencatatan hasil Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja Organisasi Perangkat Daerah secara rutin bulanan, triwulan, semesteran maupun tahunan;
 3. Melaporkan hasil pengendalian dan evaluasi capaian kinerja Perangkat daerah secara rutin setiap bulan kepada Bupati.
- KETIGA** : Prosedur Pengumpulan Data Kinerja Serta Penyusunan Laporan Kinerja wajib dilaksanakan oleh semua pihak dan dilakukan pemantauan oleh Tim Penyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- KEEMPAT** : Dalam melaksanakan tugas Tim tersebut diktum KEDUA, bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang.
- KELIMA** : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Rembang Tahun Anggaran berjalan.
- KEENAM** : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan : di Rembang
pada tanggal : 2 Januari 2024

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG


NIP. 197011041992031006

Lampiran I : Keputusan Kepala BKD
Kabupaten Rembang
Nomor: 050/ 007 /2024
Tanggal: 2 Januari 2024

SUSUNAN KEANGGOTAAN TIM PENYUSUN LAPORAN KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG

NO.	JABATAN DALAM DINAS	JABATAN DALAM TIM
1.	Kepala BKD Kab. Rembang	Penanggungjawab
2.	Sekretaris BKD Kab. Rembang	Ketua
3.	Ka.Bid. Pengadaan, pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	Anggota
4.	Ka.Bid. Mutasi dan Pengembangan Karier ASN	Anggota
5.	Ka.Bid. Pengembangan Kompetensi dan Kinerja ASN	Anggota
6.	Kasubbag. Program dan Keuangan	Anggota
7.	2 (dua) Pelaksana BKD Kab. Rembang	Anggota

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KABUPATEN REMBANG


ARIF ROMADLOH, SH.MM.
Pembina Tk. I
NIP. 197011041992031006

Lampiran II : Keputusan Kepala BKD
Kabupaten Rembang
Nomor: 050/ 887 /2024
Tanggal: 2 Januari 2024

**PROSEDUR PENGUMPULAN DATA KINERJA DI LINGKUNGAN BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN REMBANG**

Prosedur Pengumpulan Data Kinerja Serta Penyusunan Laporan Kinerja Di
Lingkungan BKD Kabupaten Rembang Sebagai berikut :

1. Kepala BKD memerintahkan Sekretaris untuk melakukan pengumpulan data kinerja.
2. Sekretaris melakukan rapat dengan Tim Penyusun Laporan Kinerja untuk memberikan arahan pelaksanaan kegiatan pengumpulan data kinerja.
3. Tim Penyusun Laporan Kinerja menyusun rencana kegiatan pelaksanaan pengumpulan data.
4. Tim Penyusun Laporan Kinerja mengumpulkan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk kegiatan pengumpulan data.
5. Tim Penyusun Laporan Kinerja menyiapkan formulir pengumpulan data capaian kinerja.
6. Formulir pengumpulan data capaian kinerja didistribusikan kepada Sekretariat dan Bidang.
7. Sekretariat dan Bidang dengan dibantu staf mengisi formulir pengumpulan data capaian kinerja selanjutnya menyerahkan formulir yang telah diisi kepada Tim Penyusun Laporan Kinerja.
8. Tim Penyusun Laporan Kinerja merekap data capaian kinerja.
9. Tim Penyusun Laporan Kinerja melaporkan hasil rekapitulasi data kinerja kepada Sekretaris.
10. Sekretaris menganalisa laporan hasil pengumpulan data kinerja, apabila setuju akan digunakan sebagai bahan untuk penyusunan Laporan Kinerja. Jika tidak maka dikembalikan untuk dilengkapi sesuai arahan.
11. Sekretaris melaporkan data kinerja kepada Kepala BKD Kabupaten Rembang.
12. Menyimpan data kinerja sebagai bahan penyusunan laporan kinerja BKD Kabupaten Rembang.

Lampiran 1. 10 SOP Penyusunan Laporan Kinerja Perangkat Daerah (LKJP)

