



LKIP

**LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA CIMAHI
TAHUN 2022**

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja ini disusun sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi berdasarkan sasaran strategis yang dituangkan dalam dokumen Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022 atas kinerja pencapaian sasaran strategis tahun Anggaran 2022. Selain itu, laporan ini juga disusun sebagai sarana pengendalian dan penilaian kinerja dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance* dan *clean government*) serta sebagai umpan balik (*feedback*) dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pada tahun berikutnya.

Pedoman penyusunan LKIP BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2022 berdasarkan 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.

Secara umum capaian kinerja sasaran telah sesuai dengan rencana yang ditetapkan, meskipun, beberapa indikator belum menunjukkan capaian sesuai target.

Berdasarkan analisis dan evaluasi obyektif yang dilakukan melalui Laporan Kinerja BKPSDMD Kota Cimahi tahun 2022, diharapkan optimalisasi peran kelembagaan dan peningkatan efisiensi, efektifitas serta produktivitas kinerja seluruh PNS BKPSDMD Kota Cimahi baik dari aspek perencanaan, pengorganisasian, manajemen keuangan maupun koordinasi pelaksanaannya.

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Daerah Kota Cimahi



LILIK SETYANINGSIH, SH

IKHTISAR EKSEKUTIF

Pelaporan kinerja pemerintah melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) ini menjadi salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mendorong tata kelola pemerintahan yang baik. Proses penilaian yang terukur ini menjadi bagian dari skema pembelajaran bagi organisasi pemerintah untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan sehingga kinerjanya bisa terus ditingkatkan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2022 merupakan capaian akuntabilitas kinerja pada tahun ketiga dalam masa Renstra BKPSDMD Tahun 2017-2022. LKIP tahun 2022 disusun berdasarkan Renja 2022 yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra tahun 2017-2022) dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKPSDMD Kota Cimahi mengacu pada dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2022 yang telah disepakati antara Kepala BKPSDMD Kota Cimahi dengan Wali Kota Cimahi. Dalam dokumen perjanjian kinerja tersebut, BKPSDMD Kota Cimahi menetapkan 5 (lima) sasaran strategis :

1. Meningkatnya Kompetensi Pegawai
2. Meningkatnya Kualifikasi Pegawai
3. Berkurangnya Pelanggaran Disiplin Pegawai
4. Meningkatnya Kinerja Pegawai
5. Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian

Dari kelima sasaran tersebut yang dapat mempengaruhi Indeks Profesionalitas ASN yaitu pada sasaran strategis Meningkatnya Kompetensi Pegawai, Meningkatnya Kualifikasi Pegawai dan Meningkatnya Kinerja Pegawai. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 dimensi yaitu, Kompetensi, Kualifikasi, Disiplin dan Kinerja. Dimensi Kompetensi terdapat pada Sasaran Strategis 1 , Dimensi Kualifikasi terdapat pada sasaran strategis 2 , Dimensi Kinerja terdapat pada Sasaran Strategis 3 , Dimensi Kinerja terdapat pada Sasaran Strategis 4 . Sedangkan untuk sasaran strategis 5 yaitu

meningkatnya pelayanan kepegawaian sebagai pendukung sasaran strategis 1, sasaran strategis 2, sasaran strategis 3 dan sasaran strategis 4.

Kelima sasaran tersebut ditunjang 3 Program, 15 Kegiatan dan 37 Sub Kegiatan pada tahun 2022 dengan anggaran yang berasal dari APBD sebesar Rp. 13.060.709.350,- dan realisasi sebesar Rp. 10.369.843.717,- atau 79.40 % dari total belanja langsung BKPSDMD, dengan capaian kinerja sebesar 96.26% berdasarkan capaian kinerja program dan kegiatan.

Sedangkan capaian dari sasaran strategis sebesar 57.36 dari target nilai indeks sebesar 62 yang berada pada kategori Sangat Rendah dan Kota Cimahi berada pada urutan ke 9 dari 37 listing Nilai IP ASN Instansi wilayah kerja Kantor Regional III BKN, hal tersebut disebabkan sebagai berikut : masih adanya pegawai yang memiliki kualifikasi Pendidikan SMA kebawah yaitu sebesar 579 orang, dan rendahnya anggaran kegiatan pengembangan Kompetensi bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi. Selain itu terdapat perbedaan perhitungan indikator dari Indeks Profesionalitas ASN. Sehingga perlu dikaji ulang dalam penetapan target Indeks Profesionalitas ASN

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Gambaran Umum BKPSDMD Kota Cimahi	1
1.2. ASPEK STRATEGIS.....	5
BAB II RENCANA KINERJA.....	6
2.1. Arah Kebijakan BKPSDM Kota Cimahi Pada Tahun 2022	6
2.2. Keterkaitan Misi Wali Kota dengan Tujuan, Sasaran Indikator Kinerja BKPSDMD Tahun 2022.....	7
2.3. Indikator Kinerja Utama BKPSDMD.....	8
2.4. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022	10
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	12
3.1. Capaian Kinerja BKPSDMD Tahun 2022	12
3.2. Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja BKPSDM Kota Cimahi pada Tahun 2022.....	13
3.3. Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Pada Tahun 2018, Tahun 2019, Tahun 2020 dengan Tahun 2021 dan Tahun 2022.....	14
3.4. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Renstra.....	15
3.5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja dan Alternatif Solusi yang akan dilaksanakan	18
3.6. Realisasi Anggaran	21
BAB IV KESIMPULAN.....	22

DAFTAR TABEL

Table 2.1. Keterkaitan antara misi Wali Kota dengan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKPSDMD.....	7
Table 2.2, IKU BKPSDMD TAHUN 2022	8
Table 2.3 Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Berdasarkan Renstra 2017 – 2022	9
Table 2.4 Formulasi Perhitungan Perjanjian Kinerja	11
Table 3.1. Tabel Realisasi IKU BKPSDMD Tahun 2022	12
Table 3.2. Tabel Pencapaian Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Tahun 2022	13
Table 3.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2018-2022.....	14
Table 3.4. Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2022.....	15
Tabel 3.5 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2019-2020 Dengan Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022.....	16
Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dan Tahun 2022 Dengan Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022.....	17
Tabel 3.7 Capaian Realisasi Anggaran Program.....	21

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1-1. Profil Demografi BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2022	3
Gambar 1-2. Profil Demografi Pemerintah Kota Cimahi Tahun 2022	4

DAFTAR BAGAN

Bagan 1-1. Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM Kota Cimahi yaitu : 1

Bagan 1-2. Struktur Organisasi BKPSDMD Kota Cimahi 2

Bagan 2-1. Perjanjian Kinerja BKPSDMD.....10

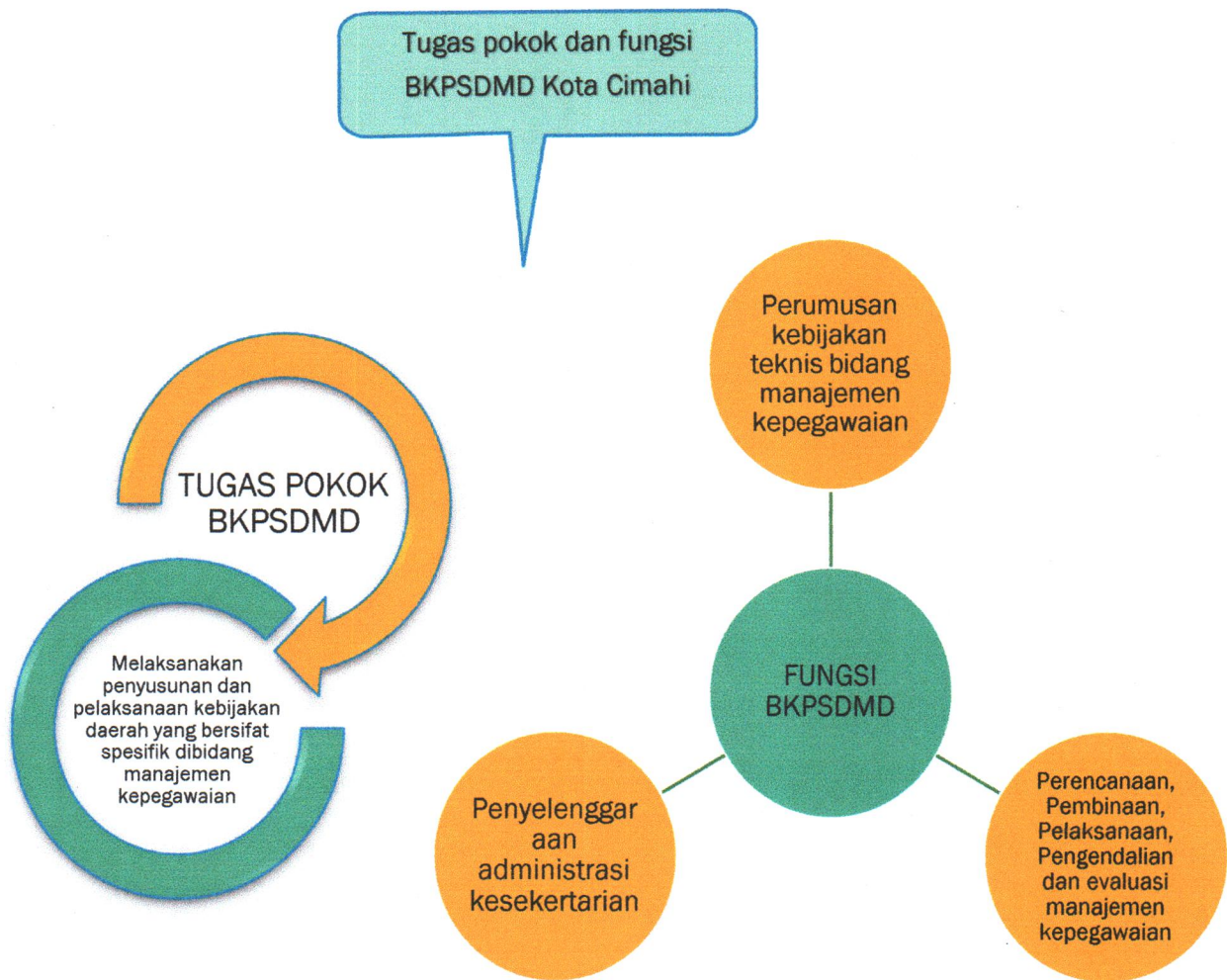
Bagan 2-2. Program dan Anggaran BKPSDMD 202211

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum BKPSDMD Kota Cimahi

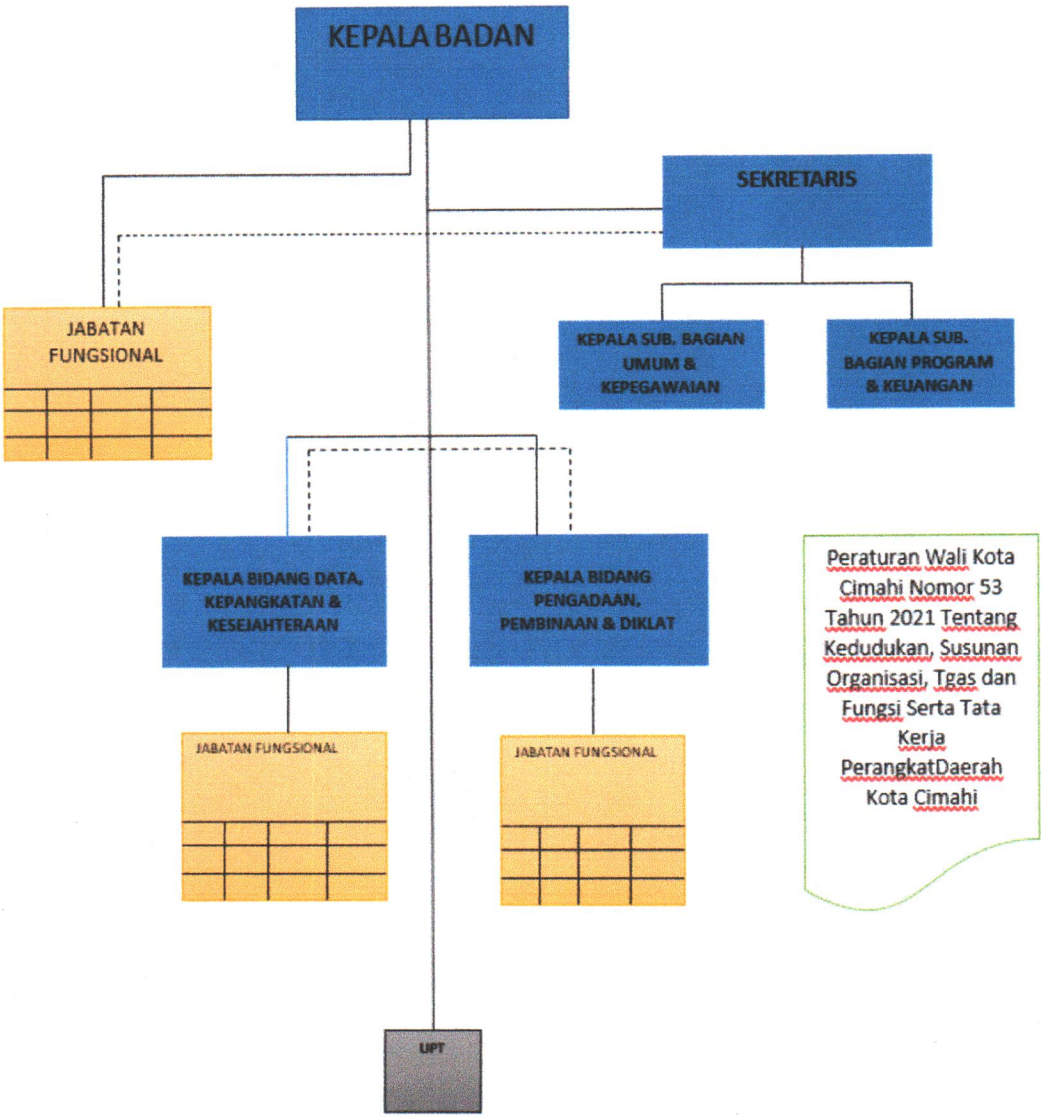
Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 05 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kota/Kabupaten yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan urusan Pemerintah maka BKD (Badan Kepegawaian Daerah) dirubah menjadi BKPSDMD (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah).

Bagan 1-1. Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM Kota Cimahi yaitu :



Untuk menjalankan tugas dan fungsinya BKPSDMD Pemerintah Kota Cimahi memiliki susunan organisasi seperti gambar dibawah ini :

Bagan 1-2. Struktur Organisasi BKPSDMD Kota Cimahi

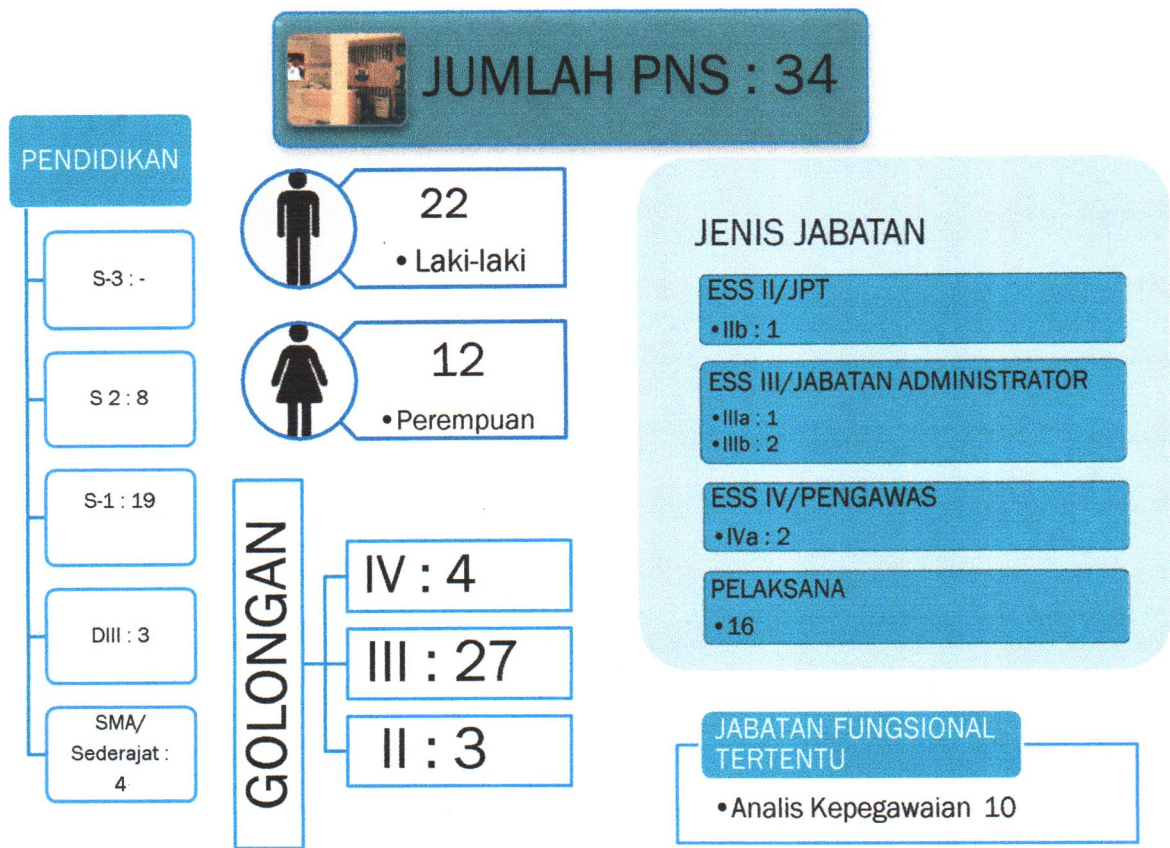


Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Melalui Sekretaris Daerah.

Kepala BKPSDMD dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh seorang Sekretaris dengan 2 Kepala Sub Bagian jabatan fungsional yaitu Analis Kepegawaian dan Pranata Komputer.

Berjalannya organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi sangat ditentukan baik kuantitas maupun kualitas yang dimiliki, untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya BKPSDMD didukung pegawai sebanyak 34 orang dengan Profil Demografi sebagai berikut :

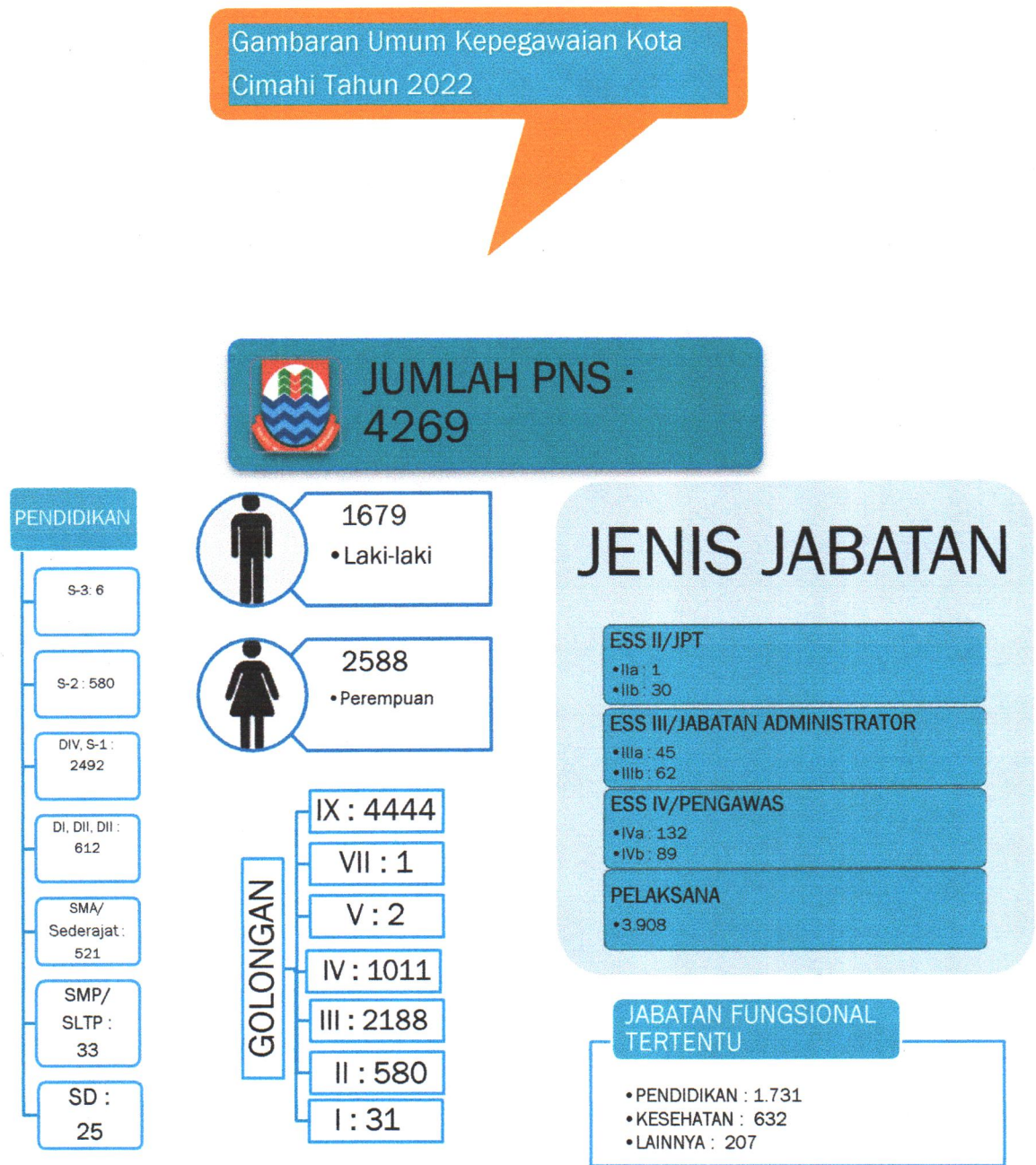
Gambaran Kepegawaian BKPSDMD Kota Cimahi
Tahun 2022



Gambar 1-1. Profil Demografi BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2022

Tingkat pendidikan PNS BKPSDMD rata-rata memiliki ijazah Strata 1, paling rendah memiliki ijazah SMA dan tertinggi memiliki ijazah S2. Jabatan Fungsional Tertentu yang dimiliki BKPSDMD yaitu analisis Kepegawaian Ahli Muda, dan Analisis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan.

Untuk menjalankan roda pemerintahan, Pemerintah Kota Cimahi pada tahun 2022 didukung oleh 4269 ASN yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan urusannya, dengan profil demografi sebagai berikut:



Gambar 1-2. Profil Demografi Pemerintah Kota Cimahi Tahun 2022

Tingkat Pendidikan PNS Pemerintah Kota Cimahi sebagian besar memiliki ijazah Strata 1, tingkat pendidikan tertinggi berijazah S3 dan terendah berijazah SD. Jabatan fungsional guru sebesar 40.56% dari Jumlah ASN Pemerintah Kota Cimahi dan merupakan jumlah ASN terbanyak di Pemerintah Kota Cimahi.

1.2. ASPEK STRATEGIS

Terdapat isu penting terkait dengan penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDMD Kota Cimahi yaitu “Belum optimalnya profesionalitas ASN”. Berdasarkan identifikasi permasalahan dan berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang melekat pada BKPSDMD Kota Cimahi, terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian dalam rangka pengelolaan kepegawaian, untuk merealisasikan dan melanjutkan program serta kegiatan. Adapun strategi yang dilakukan adalah :

1. Peningkatan kompetensi pegawai melalui kompetensi teknis, kompetensi manajerial serta kompetensi sosial culture;
2. Peningkatan disiplin pegawai;
3. Peningkatan kinerja pegawai;
4. Peningkatan kualifikasi pendidikan PNS.

Permasalahan yang muncul akan menjadi kendala dalam mensukseskan visi dan misi Wali Kota Cimahi. Terutama yang terkait erat dengan urusan dan kewenangan kepegawaian Misi ke-2 yakni : Meningkatkan penyelenggaraan pemerintah yang amanah, profesional, efektif, efisien dan ekonomis yang berbasis pada sistem penganggaran yang pro publik. Lebih jauh lagi tentu akan berpengaruh pada isu-isu nasional terkait dengan reformasi birokrasi.

Berdasarkan kondisi saat ini yang mewarnai pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDMD Kota Cimahi , maka permasalahan utama (Strategic Issued) yang sedang dihadapi, yaitu :

1. Masih rendahnya Profesionalitas ASN;
2. Belum optimalnya tata kelola Manajemen ASN untuk mendukung peningkatan Reformasi Birokrasi dengan menerapkan Sistem Merit.

Adapun peluang yang dapat dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan ke depan adalah :

1. Adanya pengembangan sumber daya manusia yang mencakup kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial culture.
2. Tingkat kualifikasi pendidikan Sarjana rata-rata 58%;
3. Melaksanakan evaluasi berkala terhadap pelanggaran disiplin;
4. Penyusunan produktivitas ASN;
5. Evaluasi laporan kinerja pegawai;
6. Akselerasi Reformasi Birokraasi dan Akselerasi penetapan Sistem Merit.

Untuk menjawab permasalahan yang akan dihadapi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka uraian strategi yang telah dan akan terus dilaksanakan adalah :

1. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang profesional, mandiri, berjiwa inovatif, jujur serta memiliki mental dan moral yang baik, sehingga PNS Pemerintah Kota Cimahi mempunyai kapabilitas, kredibilitas dan akuntabilitas yang tinggi melalui pelaksanaan atau fasilitasi pendidikan dan pelatihan substantif, pendidikan dan pelatihan

jabatan fungsional, pendidikan dan pelatihan teknis, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan.

2. Peningkatan disiplin mengenai ketentuan jam kerja, evaluasi berkala terhadap pelanggaran disiplin, penerapan sanksi yang mengacu pada PP nomor 53 Tahun 2010.
3. Menerapkan aplikasi presensi/kehadiran berbasis GPS yang diperuntukan bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi.
4. Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku pegawai yang mengacu pada PermenPAN RB nomor 6 Tahun 2022.
5. Penataan dan pembenahan pelayanan di bidang kepegawaian secara komprehensif yang melibatkan seluruh satuan kerja perangkat daerah.
6. Memanfaatkan teknologi informasi, mengembangkan sistem IT yang sudah ada untuk percepatan pelaksanaan tugas dan fungsi yang mendorong pelaksanaan manajemen talenta.
7. Akselerasi penerapan Sistem Merit dan Manajemen ASN
8. Pemenuhan sarana dan prasarana untuk memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS dan mendukung optimalisasi pelaksanaan tugas PNS dalam rangka pencapaian tujuan pemerintahan dan pembangunan.

BAB II

RENCANA KINERJA

2.1. Arah Kebijakan BKPSDM Kota Cimahi Pada Tahun 2022

Untuk menjawab permasalahan yang akan dihadapi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka arah kebijakan BKPSDMD Kota Cimahi Pada Tahun 2022 adalah :

1. Fasilitasi pengembangan kompetensi ASN
2. Fasilitasi penataan Manajemen ASN
3. Pemenuhan sarana dan prasarana untuk memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS dan mendukung optimalisasi pelaksanaan tugas PNS dalam rangka pencapaian tujuan pemerintahan dan pembangunan.

2.2. Keterkaitan Misi Wali Kota dengan Tujuan, Sasaran Indikator Kinerja BKPSDMD Tahun 2022

Visi Kota Cimahi yang tertuang dalam RPJMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022 sebagai cerminan visi dari Wali Kota dan Wakil Wali Kota Cimahi terpilih periode 2017-2022 adalah :

“MEWUJUDKAN CIMAHI BARU MAJU, AGAMIS DAN BERBUDAYA”

Agar Visi tersebut dapat diwujudkan maka visi tersebut dijabarkan dalam beberapa misi. Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Dalam upaya perwujudan visi pembangunan jangka menengah Kota Cimahi 2017-2022 tersebut akan dicapai melalui 5 (lima) misi, salah satu misi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDMD Kota Cimahi yaitu membantu Wali Kota dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan dibidang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah kota, yaitu :

“Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Amanah, Profesional, Efektif, Efisien, Dan Ekonomis Yang Berbasis Pada Sistem Penganggaran Yang Pro Publik “

Keterkaitan antara misi Wali Kota dengan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKPSDMD dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 2.1. Keterkaitan antara misi Wali Kota dengan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKPSDMD

Misi	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja
1	2	3	4	5
Meningkatkan Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Amanah, Profesional, Efektif, Efisien, Dan Ekonomis Yang Berbasis Pada Sistem Penganggaran Yang Pro Publik	Meningkatnya Profesionalitas Aparatur	Indeks Profesionalitas ASN	Meningkatnya kompetensi pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dalam pelaksanaan tugas jabatan
			Meningkatnya kualifikasi pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi Pendidikan dalam pelaksanaan tugas jabatan
			Berkurangnya pelanggaran disiplin PNS	Persentase tingkat disiplin ASN
			Meningkatnya ASN yang nilai kinerjanya baik	Persentase ASN yang nilai kinerjanya baik
			Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

2.3. Indikator Kinerja Utama BKPSDMD

Berdasarkan misi Wali Kota diatas maka indikator kinerja utama yang ditetapkan BKPSDMD sesuai dengan isu strategis yang sedang dihadapi oleh pemerintah Kota Cimahi di bidang Kepegawaian dan sesuai dengan arah kebijakan Kementerian PAN RB Sasaran Ke-2 yaitu Terwujudnya SDM Aparatur yang Kompeten dan Kompetitif. Indikator Kinerja Utama BKPSDMD dapat dilihat pada tabel 2.2 :

Tabel 2.2. IKU BKPSDMD TAHUN 2022

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN IKU	IKU
Meningkatnya profesionalitas aparatur	Indeks profesionalitas ASN	Meningkatnya kompetensi pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dalam pelaksanaan tugas jabatan
		Meningkatnya kualifikasi pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi Pendidikan dalam pelaksanaan tugas jabatan

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN IKU	IKU
		Berkurangnya pelanggaran didiplin PNS	Persentase tingkat disiplin ASN
		Meningkatnya ASN yang nilai kinerjanya baik	Persentase ASN yang nilai kinerjanya baik
		Meningkatnya Pelayanan Kepegawaian	Nilai Survei Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Sumber : Perubahan Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022

Dari tabel diatas dapat diberi kesimpulan bahwa indikator kinerja utama BKPSDMD Kota Cimahi disesuaikan dengan Permen PAN RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN dan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, sedangkan Indikator Kinerja Utama BKPSDMD berdasarkan renstra 2017 – 2022 dijabarkan pada tabel tabel 2.3

Tabel 2.3 Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Berdasarkan Renstra 2017 – 2022

TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	SASARAN IKU	IKU
Meningkatnya profesionalitas aparatur	Indeks profesionalitas ASN	Meningkatnya kompetensi pegawai	Persentase ASN yang tidak kompeten
		Meningkatnya kinerja pegawai	Penilaian SKP pegawai
		Gap tunjangan kinerja	Persentase gap tunjangan kinerja
		Berkurangnya Pelanggaran Disiplin	Persentase pelanggaran disiplin

Sumber : Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022

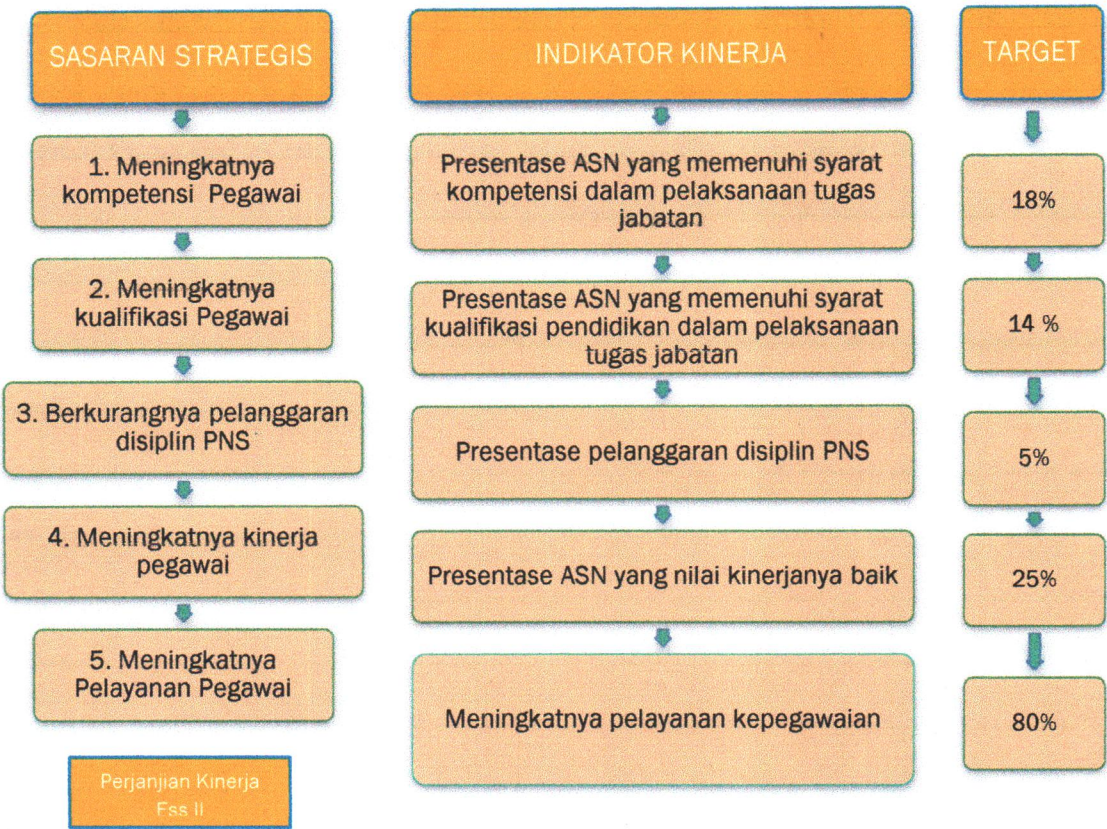
Dari kedua tabel tersebut diatas, terdapat satu perbedaan indikator kinerja utama yaitu pada renstra 2017-2022 terdapat indikator “Gap Tunjangan Kinerja” namun pada tahun 2018 keluar Permen PAN RB No. 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, gap tunjangan kinerja diganti menjadi “Kualifikasi Pendidikan ASN” .

Perbedaan perhitungan antara Gap Tunjangan Kinerja ASN dengan Kualifikasi Pendidikan ASN yaitu, Perhitungan Gap Tunjangan Kinerja lebih menitikberatkan pada perhitungan selisih kompensasi yang diterima seseorang baik secara internal maupun eksternal pada kompleksitas pekerjaan dan resiko yang setara atau dapat disebut dengan selisih rata-rata tunjangan kinerja PNS untuk jabatan yang sama (%) sedangkan kualifikasi diukur dari indikator riwayat pendidikan formal terakhir yang telah dicapai oleh setiap pegawai.

2.4. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022

Untuk lebih mengarahkan upaya pencapaian tujuan (Indikator Kinerja Utama) sebagaimana dimaksud diatas, maka tujuan tersebut dijabarkan ke dalam sasaran-sasaran beserta indikatornya. Pada tahun 2022, target-target setiap indikator sasaran atau disebut juga dengan indikator kinerja diperjanjikan dalam suatu Perjanjian Kinerja sebagaimana dalam gambar 2.1 di bawah ini :

Bagan 2-1. Perjanjian Kinerja BKPSDMD



Formulasi perhitungan perjanjian kinerja tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.4 Formulasi Perhitungan Perjanjian Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi	Sumber Data
1	Meningkatnya kompetensi pegawai	Persentase ASN yang memenuhi kompetensi pelaksanaan jabatan	Bobot Indikator Kompetensi * Rating Jawaban Indikator Kompetensi	PIP BKN
2	Meningkatnya kualifikasi pegawai	Persentase ASN yang memenuhi kualifikasi pendidikan dalam pelaksanaan tugas jabatan	Bobot Indikator Kualifikasi * Rating Jawaban Indikator Kualifikasi	PIP BKN
3	Berkurangnya pelanggaran disiplin ASN	Persentase tingkat disiplin ASN	Bobot Indikator disiplin * Rating Jawaban Indikator Disiplin	Sikonci dan e-SKP
4	Meningkatnya kinerja pegawai	Persentase ASN yang nilainya baik	Bobot indikator Kinerja * Rating Jawaban Indikator Kinerja	PIP BKN, dan e-SKP
5	Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Meningkatnya pelayanan pegawai	Rumus perhitungan sesuai dengan PerMenPan RB No. 14 Tahun 2017	Kuesioner/ Hasil Survei yg dilakukan Subag program dan keuangan

Perjanjian Kinerja Perubahan Esellon II Kepala BKPSDMD Tahun 2022

Dalam mewujudkan target yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja tersebut, maka perlu disusun langkah-langkah berisikan program-program indikatif dan arah/tindakan yang diambil untuk mewujudkan capaian kinerja dari indikator kinerja yang telah ditetapkan. Program-program yang akan dijalankan BKPSDMD Kota Cimahi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Bagan 2-2. Program dan Anggaran BKPSDMD 2022

PROGRAM	ANGGARAN
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	Rp 8.260.477.550,00
Program Kepegawaian Daerah	Rp 1.262.525.000,00
Program Pengembangan Sumber Daya Mansia	Rp 1.762.004.200,00

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja BKPSDMD Tahun 2022

Penetapan Indikator Kinerja pada tingkat sasaran dan kebijakan merupakan persyaratan bagi pengukuran kinerja. Kriteria yang dipakai adalah target kinerja yang ditetapkan pada awal tahun dan sudah dijelaskan pada bab sebelumnya. Selanjutnya pada akhir tahun 2022 target kinerja tersebut dibandingkan dengan realisasinya, sehingga diketahui celah kinerja (*Performance Gap*). Selisih yang timbul akan dianalisis guna menetapkan strategi untuk peningkatan kinerja dimasa yang akan datang (*Performance Improvement*).

Dalam pengukuran capaian kinerja dilaksanakan dengan membandingkan antara realisasi kinerja dengan target kinerja pada tahun 2022.

$$\% \text{ Pencapaian Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Pada tahun 2022 pencapaian kinerja BKPSDMD masih belum sesuai target dengan apa yang telah direncanakan pada awal renstra 2017-2022. Tidak tercapainya target dikarenakan banyak faktor teknis dan non teknis, serta beberapa program/kegiatan yang belum mencapai target kinerja program. Dengan dikeluarkannya Permenpan nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dan Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Terdapat perbedaan perhitungan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, sehingga perlu berdampak kepada pencapaian target dan perlu dilakukan penyesuaian perubahan target kinerja BKPSDMD. Adapun Indikator Kinerja BKPSDMD dapat dilihat pada tabel 3.1:

Table 3.1. Tabel Realisasi IKU BKPSDMD Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi
1	Meningkatnya kompetensi Pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dalam pelaksanaan tugas jabatan	15.77%
2	Meningkatnya Kualifikasi pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi dalam pelaksanaan tugas jabatan	13.10%
3	Berkurangnya pelanggaran disiplin ASN	Persentase tingkat disiplin ASN	4.98%
4	Meningkatnya kinerja pegawai	Persentase ASN yang nilainya baik	23.51%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi
5	Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Meningkatnya pelayanan pegawai	80.06
		IPP	57.36%
		Rata-rata Realisasi Tahun 2022	68.71%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi indikator kinerja yaitu presentase ASN yang memiliki Kompetensi dan Kualifikasi kecil, sehingga berdampak kepada nilai pengukuran indeks profesionalitas Aparatur Sipil Negara yang sangat rendah dan realisasi tidak sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya.

3.2 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja BKPSDM Kota Cimahi pada Tahun 2022

Pada sub bab sebelumnya sudah dijelaskan mengenai realisasi kinerja BKPSDMD tahun 2022, maka capaian kinerja dan perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja BKPSDMD Pemerintah Kota Cimahi pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2. Tabel Pencapaian Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Meningkatnya kompetensi Pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dan dalam pelaksanaan tugas jabatan	18%	15.77%	87.61%
2	Meningkatnya kualifikasi pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi dalam pelaksanaan tugas jabatan	14%	13.10%	93.57%
3	Meningkatnya kinerja pegawai	Persentase tingkat disiplin ASN	5%	4.98%	99.6%
4	Berkurangnya pelanggaran disiplin ASN	Persentase ASN yang nilainya baik	25%	23.51%	94.04%
5	Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Meningkatnya pelayanan pegawai	80	80.06	100%
		Capaian IPP 2022	62%	57.36%	92.52%
		Rata-rata Capaian Kinerja Tahun 2022	-	68.71%	96.26%

Dari Indikator Kinerja Utama BKPSDMD pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja BKPSDMD Pemerintah Kota Cimahi cukup baik dengan capaian sebesar **96.26 %**

3.3 Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja pada Tahun 2018, Tahun 2019, Tahun 2020 Tahun 2021 dengan Tahun 2022

Tabel 3.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2018-2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi tahun 2018	Capaian Kinerja tahun 2018	Realisasi tahun 2019	Capaian Kinerja tahun 2019	Realisasi tahun 2020	Capaian Kinerja tahun 2020
1	Meningkatnya kompetensi dan Kualifikasi Pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dan <u>kualifikasi pendidikan dalam pelaksanaan tugas jabatan</u>	37%	56,92%	17,71%	37,68%	24,49%	48,98%
2	Meningkatnya kinerja pegawai	Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin pegawai	5%	100%	4,98%	99,60%	4,99%	99,80%
		Persentase Pegawai yang nilai SKPnya 80	6%	86%	23,95%	95,80 %	23,75%	98.95%
		Presentasi PNS yang mampu ditempatkan sesuai dengan kompetesinya	-	-	92%	92%	70%	100%
3	Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Persentase pelayanan kepegawaian yang sesuai dengan ketentuan (Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian)	-	-	77%	100%	79,5%	101,92%
		Capaian IPP			46,65 %	60,58%	53,23%	67,38%
		Rata-rata Capaian Kinerja			71,88%	84,19%	67,58%	89,76%

Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2021 dan Tahun 2022

N o	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi Tahun 2021	Capaian Kinerja Tahun 2021	Realisasi Tahun 2022	Capaian Kinerja Tahun 2022
1	Meningkatnya kompetensi Pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dan dalam pelaksanaan tugas jabatan	10.11%	67.40%	15.77%	87.61%
2	Meningkatnya kualifikasi pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi dalam pelaksanaan tugas jabatan	13.06%	96.74%	13.10%	93.57%
3	Meningkatnya kinerja pegawai	Persentase tingkat disiplin ASN	4.98%	99.6%	4.98%	99.6%
4	Berkurangnya pelanggaran disiplin ASN	Persentase ASN yang nilainya baik	16.88%	68.90%	23.51%	94.04%
5	Meningkatnya pelayanan pegawai kepegawaian	Meningkatnya pelayanan pegawai	79.83	100%	80.06	100%
		Capaian IPP 2021	45.03%	77.64	57.36%	92.52%
		Rata-rata Capaian Kinerja	62.43%	82.18%	68.71%	96.26%

Perbandingan realisasi kinerja serta capaian kinerja Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Tahun 2020 dengan Tahun sebelumnya dapat dilihat pada tabel 3.3 diatas, dimana realisasi kinerja dan capaian kinerja belum sesuai dengan rencana sebelumnya. Pada tahun 2019 realisasi Indeks Profesionalitas ASN 46,65 % dan memiliki capaian kinerja sebesar 60,58% dari target yang ditetapkan sebesar 77 %. Pada tahun 2020 realisasi Indeks Profesionalitas ASN sebesar 53,23 % dengan Capaian Kinerja sebesar 67,38 % dari target yang ditetapkan sebesar 79%. Sedangkan untuk capaian realisasi tahun 2021 dan Tahun 2022 tidak dapat dibandingkan secara langsung dengan capaian realisasi di tahun sebelumnya karena ada perubahan Sasaran Strategis yang sudah dituangkan dalam Perubahan RPJMD Tahun 2021. Capaian Realisasi pada tahun 2021 dan tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 3.4 diatas, dimana

realisasi capaian kinerja pada tahun 2021 sebesar 45.03% dengan capaian kinerja sebesar 77.64% sedangkan realisasi kinerja pada tahun 2022 sebesar 57.36% dengan capaian kinerja sebesar 96.26%

3.5 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Renstra

Tabel 3.5.
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2019-2020 Dengan Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Renstra 2017-2022	Rata-Rata Realisasi Sampai Tahun 2020	Rata-Rata Capaian Kinerja 2019-2020
1	Meningkatnya kompetensi dan Kualifikasi Pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dan <u>kualifikasi pendidikan dalam pelaksanaan tugas jabatan</u>	85	26,40%	47,86%
2	Meningkatnya kinerja pegawai	Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin pegawai		4,99%	99,80%
		Persentase Pegawai yang nilai SKPnya 80		17,90%	93,58%
		Presentasi PNS yang mampu ditempatkan sesuai dengan kompetesinya	-	81%	96%
3	Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Persentase pelayanan kepegawaian yang sesuai dengan ketentuan (Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian)	-	78,25%	100,96%
		Capaian IPP	-	49,29%	62,39%
		Rata-rata Capaian Kinerja	-	69,51%	86,45%

Indikator Kinerja Utama pada tahun 2018 yang terdapat pada Renstra BKPSDMD Kota Cimahi 2017-2022 masih menggunakan Sasaran Indikator berupa :

1. Meningkatnya kompetensi pegawai;
2. Meningkatnya kinerja pegawai;
3. Gap tunjangan kinerja;
4. Berkurangnya pelanggaran disiplin.

Pada tahun 2019 dan tahun 2020 Indikator Kinerja Utama telah disesuaikan dengan Permen PAN RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalisme ASN dan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu menjadi :

1. Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi pegawai;
2. Meningkatnya kinerja pegawai;
3. Meningkatnya pelayanan pegawai.

Dalam formula perhitungan Indeks Profesionalitas ASN sesuai Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks

Profesionalitas ASN, yang mana setiap dimensi memiliki Standar Profesionalitas ASN mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dimana formulasinya berbeda dengan perhitungan yang telah ditetapkan dalam Renstra BKPSDMD Kota Cimahi 2017-2022.

Kemudian pada tahun 2021 Indikator Kinerja Utama disesuaikan kembali dengan Perubahan Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022 yaitu menjadi :

- 1. Meningkatnya kompetensi Pegawai
- 2. Meningkatnya kualifikasi Pegawai
- 3. Meningkatnya kinerja pegawai
- 4. Berkurangnya pelanggaran disiplin ASN
- 5. Meningkatnya pelayanan kepegawaian

Hasil pengukuran indikator kinerja terhadap realisasi Tahun 2022 dengan target Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2022 diperoleh dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.6
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 Dengan Perubahan Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Meningkatnya kompetensi Pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dan dalam pelaksanaan tugas jabatan	18%	15.77%	87.61%
2	Meningkatnya kualifikasi pegawai	Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi dalam pelaksanaan tugas jabatan	14%	13.10%	93.57%
3	Meningkatnya kinerja pegawai	Persentase tingkat disiplin ASN	5%	4.98%	99.6%
4	Berkurangnya pelanggaran disiplin ASN	Persentase ASN yang nilainya baik	25%	23.51%	94.04%
5	Meningkatnya pelayanan kepegawaian	Meningkatnya pelayanan pegawai	80	80.06	100%
		Capaian IPP 2021	62%	57.36%	92.52%
		Rata-rata Capaian Kinerja Tahun 2022	-	68.71%	96.26%

Sumber : Perubahan Renstra BKPSDMD Tahun 2017-2022

Dari penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa perhitungan capaian kinerja tahun 2021 dan tahun 2022 tidak bisa disandingkan dengan target yang ditetapkan pada Renstra BKPSDMD Kota Cimahi 2017-2022, namun dapat disandingkan dengan target yang ditetapkan pada Perubahan Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022. Dari 5 (lima) indikator sasaran , rata-rata capaian kinerja tahun 2021 terhadap target akhir Perubahan Renstra Tahun 2022 adalah 96.26%

3.4 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja dan Alternatif Solusi yang akan dilaksanakan

Secara umum rata-rata capaian kinerja BKPSDMD Kota Cimahi tidak mencapai target yang telah ditetapkan sebagaimana tertuang dalam Renstra BKPSMD. Dari hasil analisis tidak tercapainya IP ASN Kota Cimahi adalah diakibatkan adanya hambatan-hambatan dan permasalahan yang dialami dalam proses pencapaian. Adapun permasalahan-permasalahan tidak tercapainya target IKU tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penentuan target IP ASN yang terlalu tinggi pada saat penyusunan RPJMD; sebagai informasi pada tahun 2017 saat penyusunan RPJMD 2017-2022 peraturan perundang-undangan yang mengatur Indeks Profesionalitas masih dalam pembahasan dan baru disahkan dengan terbitnya Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 38 tahun 2018 tanggal 31 Agustus 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN 2018 dan Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.
2. Perbedaan formula penghitungan realisasi dimensi (kualifikasi, kompetensi, disiplin dan kinerja) pada IP ASN. Dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN setiap dimensi memiliki Standar Profesionalitas ASN mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan; dimana formulasinya berbeda dengan penghitungan yang telah ditetapkan dalam Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022.
3. Dilihat dari pencapaian IP ASN tahun 2022 bisa dilihat nilai bobot dimensi Indeks Profesionalitas yang kurang adalah dimensi Kualifikasi dan Kompetensi.
 - a. Secara umum SDM Pemerintah Kota Cimahi memiliki pendidikan rata-rata S1 sebanyak 2.492 orang atau setara 58.37%.
 - b. ASN yang pensiun dengan kualifikasi pendidikan Sarjan (S1) ke atas yang memiliki bobot penilaian tinggi sebesar kurang lebih 250 orang per tahun;
 - c. ASN yang memiliki kualifikasi pendidikan DII/DI/SMA ke bawah sebanyak 579 orang 13.6% dari jumlah pegawai masih ada yang belum menyelesaikan pendidikan S1 nya dan sebagian lagi tidak melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi;
 - d. Belum maksimalnya pencapaian nilai Indeks Profesionalitas ASN sangat dipengaruhi oleh

nilai bobot dimensi kompetensi, dimana dimensi kompetensi ini memiliki bobot 40% dari keseluruhan sedangkan pencapaian bobot dimensi kompetensi tahun 2022 sebesar 15.87% dari target 18%. Hal ini sangat dipengaruhi besarnya anggaran untuk pengembangan kompetensi karena kegiatan pengembangan kompetensi seperti diklat struktural, diklat teknis, workshop, seminar membutuhkan uang kontribusi yang dibayarkan kepada penyelenggara. Hal tersebut terlihat dari data berikut ini :

- Pejabat struktural yang belum mengikuti diklatpim sebanyak 136 orang (37.98%);
 - Pejabat fungsional hasil penyederhanaan birokrasi yang belum mengikuti diklat fungsional sebanyak 110 orang (100%), dampak Impasing Pejabat Struktural ke Fungsional sehingga masih banyak pegawai yang belum mengikuti Diklat Fungsional.
 - pegawai yang belum mengikuti diklat teknis sebanyak 3.393 orang (88.77%) ;
 - pegawai yang belum mengikuti seminar/workshop sebanyak 1.348 orang (35.26%);
 - Masih adanya pegawai yang tidak melaporkan sertifikat pengembangan kompetensi yang telah diikutinya.
4. Secara umum SDM Pemerintah Kota Cimahi memiliki kinerja BAIK, namun masih adanya pegawai yang belum mengirimkan laporan SKP nya kurang lebih 780 orang sehingga tidak terinput di Sistem informasi Kepegawaian.
 5. Kegiatan Pengembangan kompetensi/Diklat hanya diikuti oleh orang-orang tertentu.
 6. Masih adanya ASN yang tidak mau mengikuti diklat teknis.

Adapun solusi untuk mengatasi kendala-kendala tersebut di atas adalah :

1. Melaksanakan rakor dengan SKPD dalam rangka pelaporan/update data kepegawaian beserta berkas-berkas kepegawaian lainnya;
2. Mengoptimalkan upaya peningkatan kualifikasi pendidikan pegawai melalui kegiatan Pemberian Tugas belajar sesuai dengan Surat Edaran MenPAN RB nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan. Dalam Surat Edaran tersebut ada beberapa persyaratan yang memudahkan ASN melaksanakan tugas belajar diantaranya ;
 - Tugas belajar yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi dapat dilakukan secara jarak jauh, kelas malam dan/atau sabtu-minggu sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan;
 - Program studi yang dipilih memiliki akreditasi paling kurang **C** atau **baik** dari Lembaga yang berwenang atas persetujuan Menteri.
3. Mengoptimalkan upaya pengembangan kompetensi pegawai melalui kerjasama dengan BKN, BKD Provinsi, Lembaga lainnya serta Perguruan Tinggi dalam rangka peningkatan pengembangan Kompetensi Pegawai bagi para PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi;

4. Mengoptimalkan koordinasi, pemantauan, pelaporan dan evaluasi pengelolaan IP ASN di setiap pengelola kepegawaian di setiap Perangkat Daerah dan mendorong peningkatan serta pengembangan kalifikasi dan kompetensi IP ASN individu pegawai di setiap Perangkat Daerah;
5. Menjadikan IP ASN sebagai salah satu indikator sasaran di masing-masing Perangkat daerah
6. Menggunakan kemajuan teknologi dengan mengadakan diklat secara online menggunakan aplikasi *virtual meeting* dan *mendapatkan Sertifikat*
7. Bagi peserta yang mengikuti diklat atau seminar baik yang dilaksanakan secara *online* maupun *offline* dapat memperoleh sertifikat.
8. Memberikan himbauan kepada Kepala SKPD untuk mengikutsertakan ASN yang belum pernah mengikuti diklat atau seminar terutama bagi Jabatan Pelaksana, diharapkan hal ini dapat meningkatkan perolehan nilai IP ASN di tahun berikutnya.
9. Peningkatan Indeks Pelayanan Kepegawaian pada aspek :
 - Waktu Pelayanan : Percepatan layanan kenaikan pangkat dan mutasi ASN berbasis Sistem Informasi ASN (SIASN)
 - Produk Pelayanan :
 - a. Integrasi aplikasi Simakci dan Siledok
 - b. Aplikasi talent Pool
 - Sarana Prasarana :
 - a. Menyempurnakan rencana pemenuhan kebutuhan pegawai yang disusun berdasarkan anjab dan abk untuk jangka menengah 5 (lima) tahun
 - b. Pengadaan / Seleksi CASN.

3.5 Realisasi Anggaran

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi Tahun Anggaran 2022, komposisi pagu dan realisasi anggaran untuk setiap Program adalah sebagai berikut :

Pagu anggaran total Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 13.060.709.350,00 ,- (*tiga belas milyar enam puluh juta tujuh ratus sembilan ribu tiga ratus lima puluh rupiah*) telah direalisasikan sebesar Rp. 10.369.843.717,- atau 79.40%. dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.7 Capaian Realisasi Anggaran Program Tahun 2022

NO	PROGRAM	ANGGARAN PROGRAM		
		Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian (%)
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	8.260.477.550,00	6.807.927.251,00	82.42
2	Kepegawaian Daerah	3.038.227.600,00	2.034.921.966,00	66.98
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.762.004.200,00	1.526.994.500,00	86.66
Jumlah		13.060.709.350,00	10.369.843.717,00	79.40

Berdasarkan informasi pada tabel diatas, bahwa dari total pagu anggaran Program pada tahun 2022 sebesar Rp. 13.060.709.350 ,- (*tiga belas milyar enam puluh juta tujuh ratus sembilan ribu tiga ratus lima puluh rupiah*) telah direalisasikan sebesar Rp. 10.369.843.717,- (*sepuluh milyar tiga ratus enam puluh sembilan juta delapan ratus empat puluh tiga ribu tujuh ratus tujuh belas ribu rupiah*) atau 79.40%.

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2022 telah dilaksanakan sesuai jadwal dengan relatif lancar, namun ada beberapa catatan evaluasi antara lain :

1. Pada Sub Kegiatan Penyediaan gaji dan Tunjangan terdapat sisa anggaran yang cukup besar yakni sebesar Rp. 1.429.676.873,- Hal ini terjadi karena ada 3 (tiga) orang PNS yang promosi keluar dari BKPSDMD dan tidak ada penggantinya;
2. Pada Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan dan Pengadaan ASN terdapat anggaran yang tidak dapat diserap sekitar Rp. 734.847.302,- dikarenakan pelaksanaan seleksi kompetensi calon ASN tidak dapat dilaksanakan di Tahun 2022, BKN selaku Panselnas merevisi jadwal pelaksanaan seleksi kompetensi menjadi bulan Januari Tahun 2023 untuk Tenaga Guru dan bulan Maret 2023 untuk Tenaga teknis;
3. Pada Sub Kegiatan Pengelolaan tanda jasa bagi Pegawai, Penyerahan Tanda Kehormatan SLKS (Satya Lancana Karya Satya) tidak dapat dilaksanakan dikarenakan pin dan piagam belum diserahkan oleh Sekretariat Militer Presiden.

BAB IV

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pemaparan dan penjabaran Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi sebagai berikut

1. Berdasarkan Indikator Kinerja Utama tahun 2022 Realisas Capaian iP ASN sebesar 57.36% dari target kinerja sebesar 62% maka capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi sebesar 96.26%. Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi dapat dikatakan Cukup Baik.
2. Realisasi Capaian pelayanan kepegawaian yang sesuai dengan ketentuan Indeks Kepuasan Pelayanan Kepegawaian pada tahun 2022 sebesar 80.06 (kategori Baik) dari target nilai 80.
3. Pagu anggaran total Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah kota Cimahi Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp. 13.060.709.350,00,- telah terealisasi sebesar Rp. 10.369.843.717,- atau 79.40 %.