



LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LKIP)

**BKPSDMD
TAHUN 2023**

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 2023-2026 atas kinerja pencapaian sasaran strategis tahun Anggaran 2023. 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 2023 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 2023, 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 CIMAH



✓ 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 2023 merupakan capaian akuntabilitas kinerja pada tahun pertama dalam masa Renstra BKPSDMD Tahun 2023-2026. LKIP tahun 2023 disusun berdasarkan Renja 2023 yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra tahun 2023-2026) dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) BKPSDMD Kota Cimahi mengacu pada dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2023 yang telah disepakati antara Kepala BKPSDMD Kota Cimahi dengan Wali Kota Cimahi. Sesuai dengan Perjanjian Kinerja pada tahun 2023, selama periode ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi melaksanakan 41 (empat puluh satu) Sub Kegiatan dari 12 (dua belas) Kegiatan yang ditargetkan dalam 3 (tiga) program untuk memenuhi 1 (satu) Sasaran Strategis.

Pada tahun 2023 total anggaran Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah kota Cimahi berasal dari APBD sebesar Rp. 12.597.419.252,- dan realisasi sebesar Rp.10.858.205.956,- atau 86,19% dari total belanja langsung BKPSDMD.

Dalam capaian kinerja sampai dengan Triwulan IV Tahun 2023 menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi telah berhasil memenuhi Sasaran strategis Meningkatkan Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik yang ditargetkan pada 2 (dua) indikator sasaran :

1. Indikator Sasaran 1, yaitu Indeks Profesionalitas ASN Kota Cimahi dengan target sebesar 50 dan memiliki capaian kinerja sebesar 71,12.
2. Indikator Sasaran 2, yaitu Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi dengan target sebesar 60 dan memiliki capaian kinerja sebesar 79. Nilai evaluasi reformasi birokrasi

masih menggunakan penilaian tahun 2022 dikarenakan nilai capaian Reformasi birokrasi tahun 2023 masih dalam proses penilaian.

Dari capaian Sasaran Strategis pada indikator sasaran Indeks Profesionalitas ASN dapat dilihat telah mencapai target namun nilai tersebut masih berada pada kategori Sedang, sehingga perlu dikaji ulang pada 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.....	
2.4 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2022.....	
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 2021dan Tahun 2022.....	14
3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 dengan Renstra.....	16
3.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja dan Alternatif Solusi yang akan dilaksanakan.....	18
3.6 Realisasi Anggaran.....	20
3.7 Analisis Atas Efisiensi Sumber Daya.....	22
BAB IV KESIMPULAN.....	24

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
Table 3.5	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2019-2020 Dengan Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022.....	16
Table 3.6	Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dan Tahun 2022 Dengan Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022.....	17
Table 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

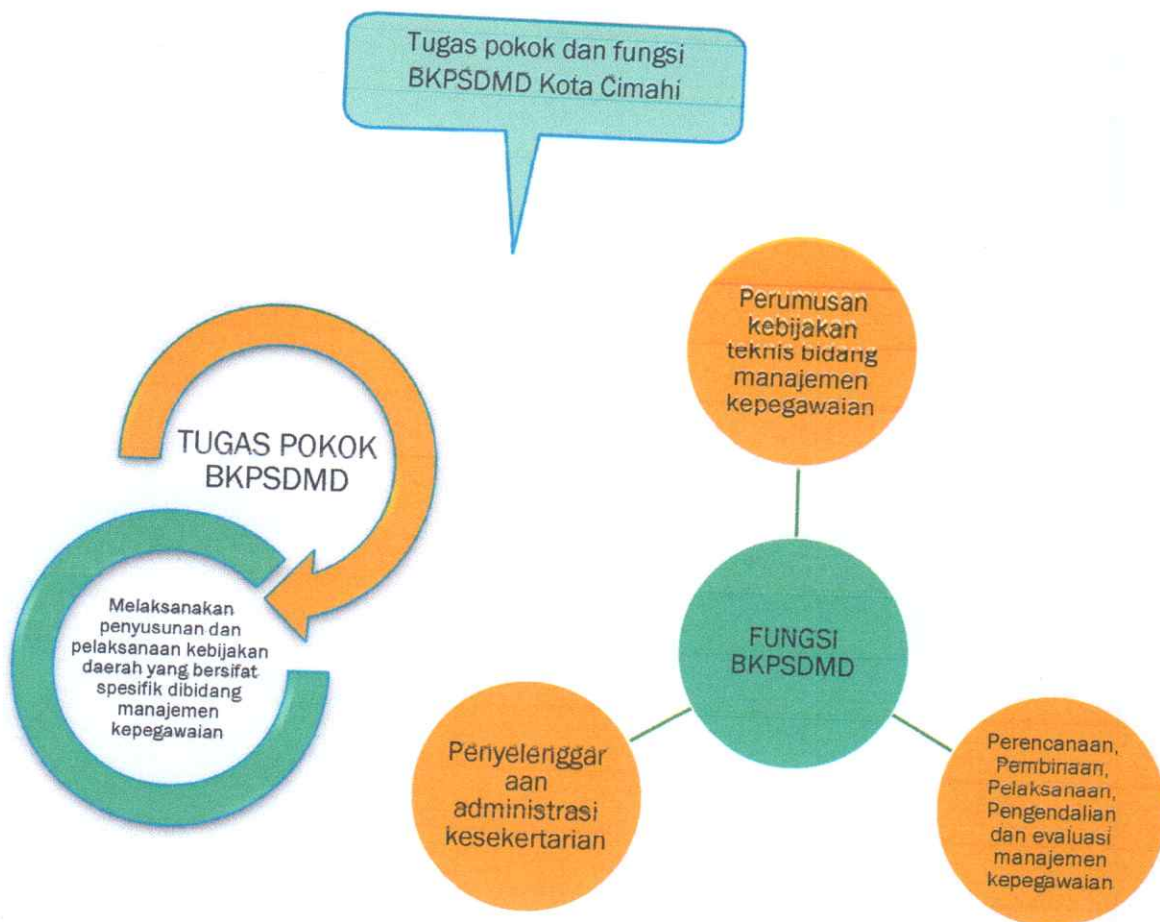
Bagan 1-1. Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM Kota Cimahi yaitu :	1
Bagan 1-2. Struktur Organisasi BKPSDMD Kota Cimahi	2
Bagan 2-1. Perjanjian Kinerja BKPSDMD	Error! Bookmark not defined.
Bagan 2-2. Program dan Anggaran BKPSDMD 2022	10

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum BKPSDMD Kota Cimahi

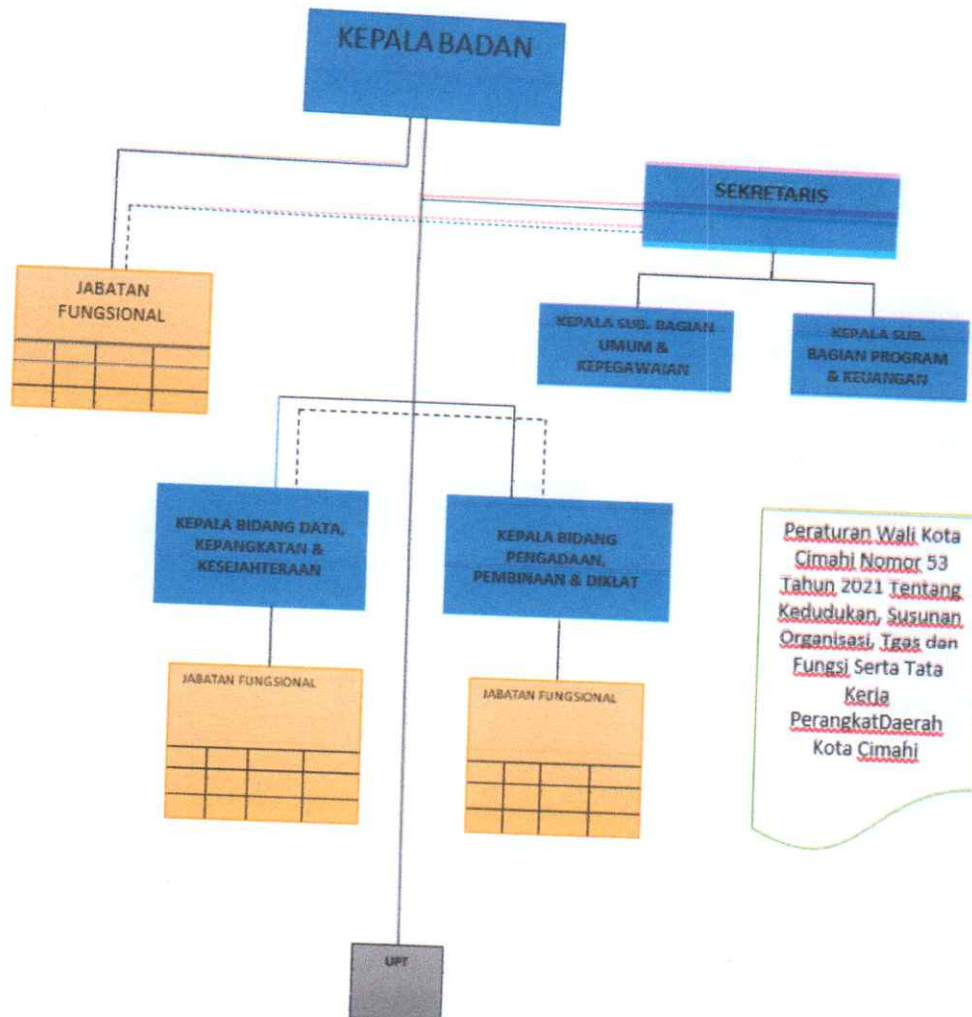
Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 05 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kota/Kabupaten yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintah maka BKD (Badan Kepegawaian Daerah) dirubah menjadi 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 di bawah ini :

Bagan 1-2. Struktur Organisasi BKPSDMD Kota Cimahi

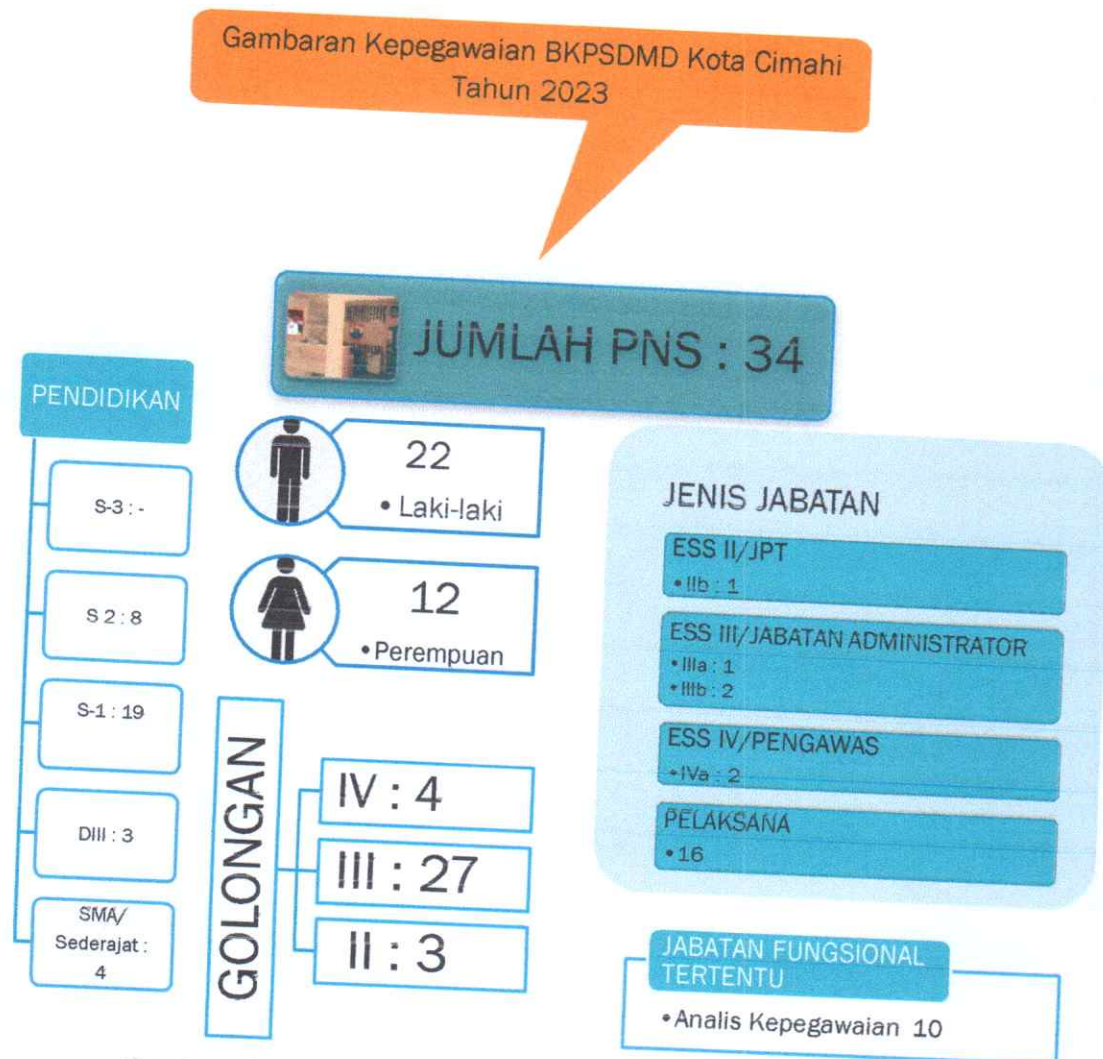


Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Melalui Sekretaris Daerah.

Kepala BKPSDMD dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh seorang Sekretaris dan 2 Kepala Bidang dengan 2 Kepala Sub Bagian dan 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 :



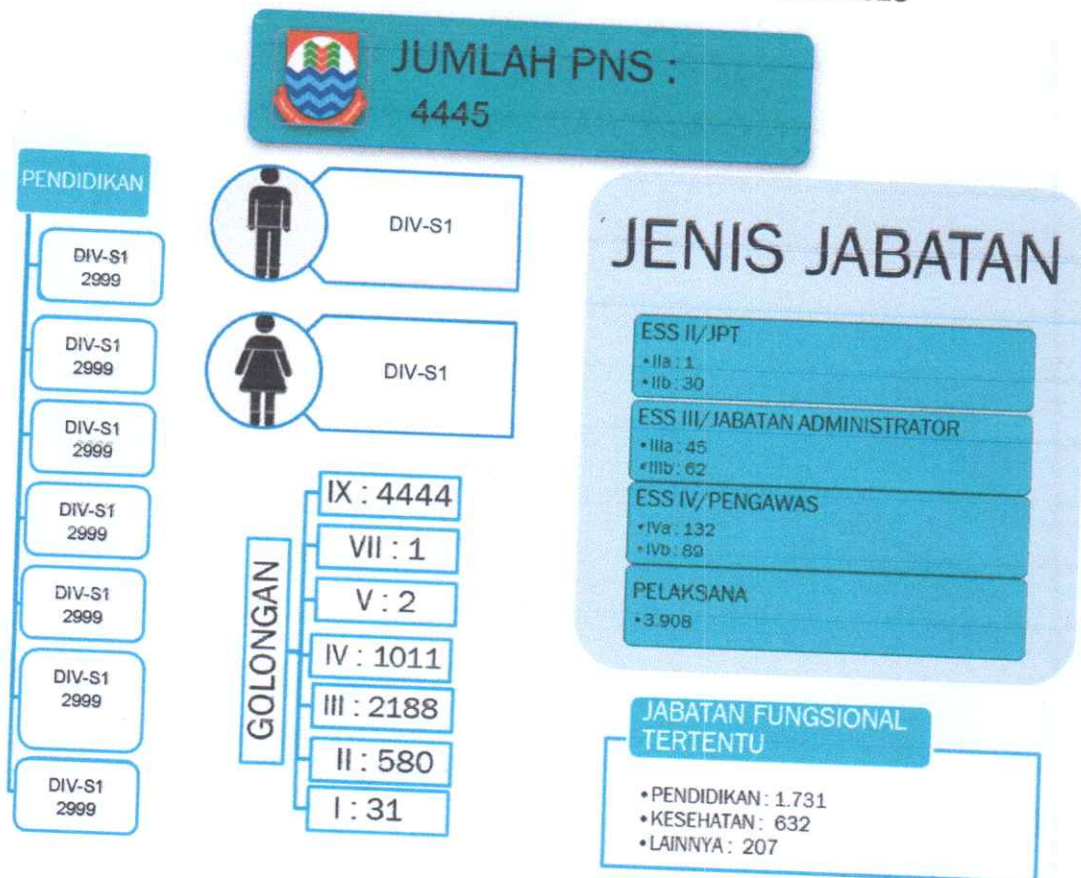
Gambar 1-1. Profil Demografi BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2023

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 analis Kepegawaian Ahli Muda, dan Analis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan.

Untuk menjalankan roda pemerintahan, Pemerintah Kota Cimahi pada tahun 2023 didukung oleh 4445 ASN yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan urusannya, dengan profil demografi sebagai berikut:

Gambaran Umum Kepegawaian Kota Cimahi Tahun 2023

Gambar 1-2. Profil Demografi Pemerintah Kota Cimahi Tahun 2023



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. Tingkat Profesionalitas ASN yang belum optimal ;
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 Birokrasi 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 dalam manajemen ASN
 8. Pemenuhan sarana dan prasarana untuk memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS dan mendorong optimalisasi profesionalitas PNS dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

BAB II

RENCANA KINERJA

2.1. Arah Kebijakan BKPSDM Kota Cimahi Pada Tahun 2023

Untuk menjawab permasalahan yang akan dihadapi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka arah kebijakan BKPSDMD Kota Cimahi Pada Tahun 2023 adalah :

1. Fasilitasi pengembangan kompetensi ASN
2. Fasilitasi penataan Manajemen ASN
3. Pemenuhan sarana dan prasarana untuk memberikan kenyamanan pelayanan kepada PNS dan mendorong optimalisasi profesionalitas PNS dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat..

2.2. Keterkaitan Misi Wali Kota dengan Tujuan, Sasaran Indikator Kinerja BKPSDMD Tahun 2023

Visi Kota Cimahi yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Cimahi Tahun 2023-2026 sebagai cerminan visi dari Wali Kota dan Wakil Wali Kota Cimahi terpilih periode 2023-2026 adalah :

"MEWUJUDKAN CIMAHI MAJU, AGAMIS, BERBUDAYA DAN SEJAHTERA"

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 2023-2026 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 :

"Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik"

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

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

Misi 1	Tujuan 2	Indikator Tujuan 3	Sasaran 4	Indikator Kinerja 5
Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik	Meningkatkan Kualitas dan daya Saing Sumber Daya Manusia	Indeks Reformasi Birokrasi	Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik	Indeks Profesionalitas ASN Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi

Sumber : Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2023-2026

2.3. Indikator Kinerja Utama BKPSDMD

Dengan telah ditetapkan nya Indikator Kinerja Sasaran Perangkat Daerah menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU), yang mengacu pada rencana Pembangunan Daerah Kota Cimahi Tahun 2023-2026 dan Rentrsa BKPSDMD Kota Cimahi tahun 2023-2026, maka IKU BKPSDMD Kota Cimahi mengalami perubahan dari IKU tahun 2022.

Tabel 2.2. Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kota Cimahi

INDIKATOR KINERJA (Renstra tahun 2017-2022)	INDIKATOR KINERJA (Renstra tahun 2023-2026)
1. Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dalam pelaksanaan tugas jabatan 2. Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi dalam pelaksanaan tugas jabatan 3. Persentase tingkat disiplin ASN 4. Persentase ASN yang nilainya baik 5. Meningkatnya pelayanan pegawai	1. Indeks Profesionalitas ASN 2. Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi

Sumber : Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2023-2026

Dari tabel di atas 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 Tahun 2023-2026 berdasarkan Renstra 2023-2026.

2.4. Perjanjian Kinerja Tahun 2023

Untuk lebih mengarahkan upaya pencapaian tujuan (Indikator Kinerja Utama) sebagaimana dimaksud di atas, maka tujuan tersebut dijabarkan ke dalam sasaran-sasaran beserta indikatornya. Pada tahun 2023, target-target setiap indikator sasaran atau disebut juga dengan indikator kinerja diperjanjikan dalam suatu Perjanjian Kinerja sebagaimana dalam Tabel di bawah ini :

Tabel 2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2023

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET 2023
Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik	Indeks Profesionalitas ASN	50
	Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi	60

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

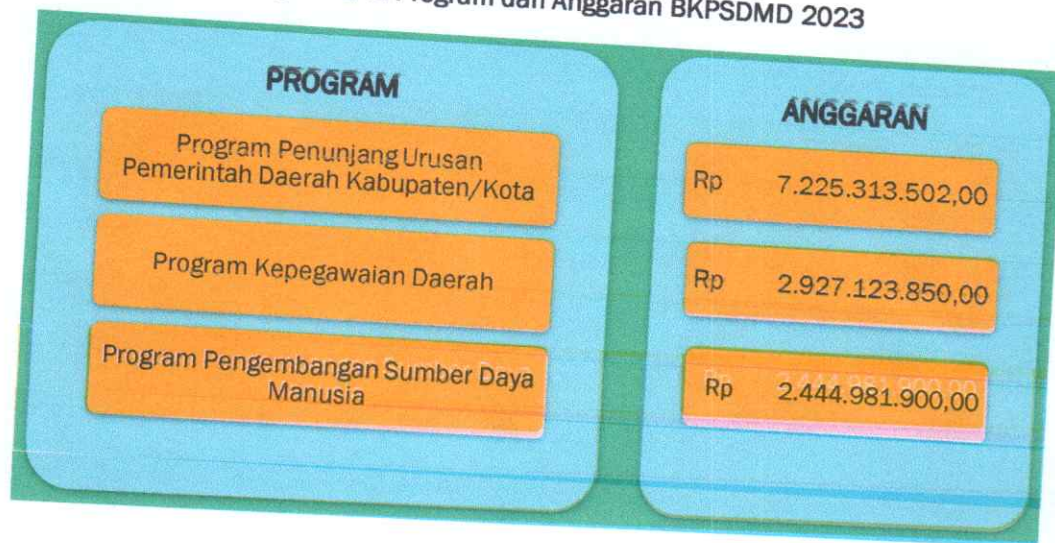
Tabel 2.4 Formulasi Perhitungan Perjanjian Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi	Sumber Data
1	Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik	Indeks Profesionalitas ASN	Bobot Indikator Kompetensi * Rating Jawaban Indikator Kompetensi	PIP BKN
2		Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi	LHE AKIP	Hasil Evaluasi Inspektorat Kota Cimahi

Perjanjian Kinerja Perubahan Eselon II Kepala BKPSDMD Tahun 2023

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 di bawah ini :

Bagan 2-1. Program dan Anggaran BKPSDMD 2023



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Pengukuran Kinerja BKPSDMD Tahun 2023

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 2023 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*).

Pengukuran Kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target pencapaian setiap indikator sasaran yang ditetapkan pada perjanjian kinerja dengan realisasinya. Dalam pengukuran kinerja dilaksanakan dengan membandingkan antara realisasi kinerja dengan target kinerja pada tahun 2023.

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

Untuk capaian kinerja tahun 2023 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1. Realisasi Kinerja BKPSDMD Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya Kualitasdan Inovasi Pelayanan Publik	Indeks Profesionalitas ASN	50	71,12	143,04
		Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi	60	79	131,66

Tabel 3.1 diatas menunjukan persentase capaian kinerja BKPSDMD Tahun 2023. Realisasi Sasaran Strategis pada indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN yaitu sebesar 71,12 dari target yang ditetapkan sebesar 50 dengan capaian kinerja 143,04%, namun demikian nilai Indeks Profesionalitas ASN tersebut masih berada pada kategori Sedang, sehingga menjadi bahan untuk penelaahan lebih lanjut terutama dalam menentukan target kinerja perencanaan selanjutnya. Sedangkan untuk realisasi Sasaran Strategis pada indikator kinerja Nilai Evaluaasi Reformasi Birokrasi yaitu sebesar 79 dari target yang ditetapkan sebesar 60 dengan capaian kinerja sebesar 131,66%, walaupun masih dalam kategori baik. Berdasarkan hasil evaluasi terhadap formulasi pengukuran

capaian indikator kinerja, target yang terlampaui formulasinya berubah, baik karena kebijakan maupun karena perubahan data yang diperlukan dalam pengukurannya. Perubahan formulasi dan atau data tersebut menjadi bahan untuk revidi indikator kinerja dan hasil revidi menjadi dasar perubahan target pada dokumen perencanaan selanjutnya.

3.2 ANALISIS CAPAIAN KINERJA

3.2.1 Perbandingan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Indikator kinerja Utama, rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja serta Perubahan Perjanjian Kinerja tahun 2023, terdapat nomenklatur sasaran dan indikator sehingga sasaran dan indikator kinerja tahun 2023 tidak dapat disandingkan dengan sasaran dan indikator kinerja pada tahun 2022. Capaian kinerja berdasarkan realisasi indikator kinerja sasaran tahun 2023, merupakan capaian kinerja tahun pertama periode Renstra BKPSDMD Tahun 2023-2026. Adapun perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2023 jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2022 diuraikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2. Tabel Perbandingan Capaian Kinerja BKPSDMD Tahun 2023 dengan Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2022			Tahun 2023			Keterangan
			Target	Realisasi	Capaian 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%	-	-	-	Terdapat Perubahan Sasaran dan Indikator Kinerja berdasarkan RPJMD Tahun 2017-2022
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%	-	-	-	
1	Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik	Indeks Profesionalitas ASN	-	-	-	50	71,12	143,04	Terdapat Perubahan Sasaran dan Indikator
		Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi	-	-	-	60	79	131,66	

									Kinerja Sasaran berdasarkan RPD Tahun 2023-2026
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Secara keseluruhan, data pada tabel 3.2 mengenai capaian kinerja BKPSDMD Kota Cimahi tahun 2022 menunjukkan belum memenuhi target kinerja yang ditetapkan pada Renstra tahun 2017-2022. Sedangkan untuk Capaian Kinerja BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2023 berdasarkan Indikator Kinerja Sasaran dinyatakan telah berhasil mencapai target dengan capaian melebihi 100%.

3.2.2 Membandingkan Antara Capaian Kinerja Tahun 2023 dengan Target Renstra Tahun 2023-2026

Capaian kinerja berdasarkan realisasi indikator kinerja sasaran tahun 2023, merupakan capaian kinerja tahun pertama periode Renstra BKPSDMD Tahun 2023-2026. Adapun tingkat capaian kinerja Renstra BKPSDMD sampai dengan tahun 2023 diuraikan pada tabel 3.3

Tabel 3.3 Perbandingan Capaian kinerja BKPSDMD Tahun 2023 dengan Target Kinerja Renstra BKPSDMD Tahun 2023-2026

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target Tahun 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian Tahun 2022	Target Akhir Renstra	Capaian Renstra s.d tahun 2023
Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik	Indeks Profesionalitas ASN	50	71,12	143,04		143,04
	Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi	60	79	131,66		131,66

Secara umum dapat disimpulkan target kinerja sampai dengan tahun 2023 telah tercapai. Adapun terhadap capaian kinerja yang telah melampaui target, bahkan melampaui target akhir periode Renstra tahun 2026, perlu dilakukan revaluasi terkait indikator, formulasi pengukuran capaiannya, serta nilai target telah ditetapkan sehingga dapat dilakukan penyesuaian target sampai dengan akhir periode Renstra tahun 2026.

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

Secara umum rata-rata capaian kinerja BKPSDMD Kota Cimahi mencapai target yang telah ditetapkan sebagaimana tertuang dalam Renstra BKPSMD namun belum optimal, dari hasil

analisis tidak optimalnya 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 rendah pada saat penyusunan RPD tahun 2021, pada saat penyusunan target tahun 2023- 2026 sedang berjalan evaluasi renstra 2017 - 2022 dengan rata - rata capaian IP ASN di bawah target 46,65 s.d tertinggi 57,37 tahun 2021
2. Adanya penyesuaian bobot dimensi Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan Surat dari Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara Nomor : 006/B-BM.02.01/SD/C/2023 tanggal 22 Mei 2023
3. Dilihat dari pencapaian IP ASN tahun 2023, BKPSDMD Kota Cimahi telah mencapai realisasi yang melampaui target dengan capaian kinerja sebesar 143,04% namun demikian nilai Indeks Profesionalitas ASN tersebut masih berada pada kategori Sedang, sehingga menjadi bahan untuk penelaahan lebih lanjut terutama dalam menentukan target kinerja perencanaan selanjutnya
4. Dalam hal Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi BKPSDM, nilai diperoleh dari hasil penilaian tahun 2022 yang ditetapkan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Kota Cimahi. Capaian kinerja yang melebihi target diperoleh melalui koordinasi lintas bidang dan sekretariat selaku *leading sector*, mulai dari penyusunan rencana aksi, komitmen dalam penganggaran, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi secara periodic setiap triwulan serta pengumpulan dokumen yang dibutuhkan sebagai bukti pelaksanaan rencana aksi
5. Komitmen pimpinan dan seluruh pegawai juga menjadi faktor pendorong tercapainya target kinerja.

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

1. Melaksanakan rapat koordinasi dengan SKPD dalam rangka pelaporan/update data kepegawaian beserta berkas-berkas kepegawaian lainnya pendukung IP ASN;
2. Mengoptimalkan upaya peningkatan Indeks Profesionalitas ASN meskipun telah melampaui target namun masih dalam kategori sedang, adapun solusi yang akan dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut adalah :
 - a. 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.
- b. 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;
 - c. Akselerasi proses pelaporan data pendukung dengan mengoptimalkan koordinasi, pemantauan, pelaporan dan evaluasi pengelolaan IP ASN di setiap pengelola kepegawaian di setiap Perangkat Daerah
 - d. Menjadikan IP ASN sebagai salah satu indikator sasaran di masing-masing Perangkat daerah
 - e. Menjadi Indikator RB General perangkat daerah
 - f. Penggunaan aplikasi Silappakabadi untuk fasilitasi peningkatan kompetensi
 - g. Penggunaan dan integrasi aplikasi Akupinter untuk mempercepat pelaporan data dukung
 - h. Merealeas nilai IP ASN pada aplikasi Sikonci untuk mendorong peningkatan dan monitoring IP ASN individu
 - i. Setiap perangkat daerah melakukan penilaian IP ASN untuk dapat menginventarisir kebutuhan peningkatan kompetensi dari masing-masing non
 - j. Menggunakan kemajuan teknologi dengan mengadakan diklat secara online menggunakan aplikasi *virtual meeting* dan mendapatkan Sertifikat
 - k. Bagi peserta yang mengikuti diklat atau seminar baik yang dilaksanakan secara *online* maupun *offline* dapat memperoleh sertifikat.
 - l. 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.
 - m. 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. Mengoptimalkan penerapan pelaksanaan Sistem Merit
- Dari 8 aspek dalam sistem merit terlaksana dengan baik seperti dalam aspek pengadaan, namun dari beberapa aspek yang lain masih harus ada yang dilengkapi. Sesuai rekomendasi yang telah diberikan oleh KASN salah satunya dalam aspek manajemen kinerja

Adapun rencana tindak lanjut sebagai berikut :

- Menyelesaikan Perwal Manajemen Talenta dan Perwal talent Pool
- Penggunaan aplikasi SI-APIK untuk penilaian kinerja
- Pembangunan aplikasi talent pool
- Pemberian penghargaan ASN teladan
- Pembangunan Aplikasi Akupinter terintegrasi

3.3 Realisasi Anggaran

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi Tahun Anggaran 2023, komposisi pagu dan realisasi anggaran untuk setiap Program adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Capaian Realisasi Anggaran Program Tahun 2023

NO	PROGRAM	ANGGARAN PROGRAM		
		Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian (%)
1	Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	7.225.313.502,00	6.686.540.255,00	92,54%
2	Kepegawaian Daerah	2.927.123.850,00	2.078.688.961,00	71,01%
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.444.981.900,00	2.092.976.740,00	85,60%
Jumlah		12.597.419.252,00	10.858.205.956,00	86,19%

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, bahwa dari total pagu anggaran Program pada tahun 2023 sebesar Rp. 12.597.419.252,- (dua belas milyar lima ratus Sembilan puluh tujuh juta empat ratus Sembilan belas ribu dua ratus lima puluh dua rupiah) telah direalisasikan sebesar Rp. 10.858.205.956,- (sepuluh milyar delapan ratus lima puluh delapan juta dua ratus lima ribu Sembilan ratus lima puluh enam rupiah) atau 86.19%.

Program dan kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Tahun 2023 telah dilaksanakan sesuai jadwal dengan relatif lancar, namun ada beberapa catatan evaluasi antara lain :

1. Pada Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN terdapat sisa anggaran yakni sebesar Rp. 116.536.000,- Hal ini terjadi karena ada Assesment untuk Esellon II tidak dilaksanakan karena masih menggunakan hasil yang evaluasi sebelumnya, selain itu Pelantikan Jabatan Struktural dan Fungsional hanya dilaksanakan 1 kali dari target awal 2 kali.

2. Pada Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan dan Pengadaan ASN terdapat anggaran yang tidak dapat diserap sekitar Rp. 498.251.099,- dikarenakan pelaksanaan seleksi kompetensi calon ASN difasilitasi oleh BKN sehingga anggaran tidak dapat diserap.

3.4 Analisis Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pada dasarnya analisis efisiensi adalah hubungan antara masukan dan keluaran, artinya antara anggaran yang dikeluarkan secara proporsional dengan hasil yang dicapai secara maksimal. Efisiensi anggaran menunjukkan bagaimana sasaran dengan indikator yang dirumuskan telah berhasil dicapai dengan memanfaatkan sumber daya input tertentu. Semakin tinggi jumlah sumber daya yang dikeluarkan untuk mencapai keluaran tertentu, maka efisiensinya akan semakin rendah. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah sumber daya yang dihabiskan untuk mencapai sasaran, maka efisiensi anggarannya akan semakin tinggi.

Pencapaian kinerja dan anggaran pada tahun 2023 secara umum menunjukkan tingkat efisiensi anggaran yang tinggi. Hal ini bisa dilihat bahwa keseluruhan sasaran menunjukkan realisasi anggarannya lebih kecil dari pada realisasi kinerjanya. Ini bisa bermakna bahwa secara umum, pencapaian kinerja dari aspek program telah dicapai dengan cara yang efisien karena realisasi anggarannya lebih kecil daripada yang ditargetkan dan juga lebih kecil dari pada realisasi capaian kinerjanya.

Tabel 3.5 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran	Indikator Sasaran Strategis	Target (%)	Capaian Kinerja (%)	Target (%)	Penyerapan Anggaran (%)
1	2		3	4	5	6
30%1	Meningkatnya Kualitas dan Inovasi Pelayanan Publik	Indeks Profesionalitas ASN	50	143,04	100	78,35
		Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi	60	131,66	100	92,54

Pada tabel di atas dapat dilihat tingkat efisiensi yang teringgi pada indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN dikarenakan pada sub kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN terdapat sisa anggaran yakni sebesar Rp. 116.536.000,- Hal ini terjadi karena ada Assesment unutup Esellon II tidak dilaksanakan karena masih menggunakan hasil yang evaluasi sebelumnya, selain itu Pelantikan Jabatan Struktural dan Fungsional hanya dilaksanakan 1 kali dari target awal 2 kali.

Pada Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan dan Pengadaan ASN terdapat anggaran yang tidak dapat diserap sekitar Rp. 498.251.099,- dikarenakan pelaksanaan seleksi kompetensi calon ASN difasilitasi oleh BKN sehingga anggaran tidak dapat diserap. Hal tersebut dapat dikatakan efisiensi penggunaan sumber daya dikarenakan kegiatan berhasil dilaksanakan namun masih adanya sisa anggaran.

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 2023 Realisas Capaian IP ASN sebesar 71.12 dari target kinerja sebesar 50 maka capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi sebesar 142.04% namun masih dalam kategori Sedang.
2. Realisasi Capaian nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi tahun 2023 sebesar 79 Kategori Baik dari target 60 maka capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi sebesar 131.66%
3. Pagu anggaran total Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Kota Cimahi Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp. 12.597.419.252,00,- telah terealisasi sebesar Rp. 10.858.205.956,- atau 86.19 %.