



**LAPORAN KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH  
TAHUN 2021**

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



## 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 2021. 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 2021 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 Pemeirntah.

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 2021, 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



Drs. HERRY ZAINY Z, M.M.

# 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 2021 merupakan capaian akuntabilitas kinerja pada tahun ketiga dalam masa Renstra BKPSDMD Tahun 2017-2022. LKIP tahun 2021 disusun berdasarkan Renja 2021 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 2021 yang telah disepakati antara Kepala BKPSDMD Kota Cimahi dengan Wali Kota Cimahi. Dalam dokumen perjanjian kinerja tersebut, BKPSDMD Kota Cimahi menetapkan 3 (tiga) 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 dua, Dimensi Kinerja terdapat pada Sasaran Strategis Tiga, Dimensi Kinerja terdapat pada Sasaran Strategis Empat. 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 (tiga) Program, 6 (enam) Kegiatan dan 20 (dua puluh) Sub Kegiatan pada tahun 2021 dengan anggaran yang berasal dari APBD sebesar Rp. 17.602.178.318,- dan realisasi sebesar Rp. 14.184.866.609,- atau 80.59 % dari total belanja langsung BKPSDMD, dengan capaian kinerja sebesar 82.18% berdasarkan capaian kinerja program dan kegiatan.

Sedangkan capaian dari sasaran strategis sebesar 45.03% hal tersebut disebabkan karena masih adanya pegawai yang memiliki kualifikasi Pendidikan DII kebawah yaitu sebesar 573 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.....                                                                                                           | 7   |
| 2.1. Arah Kebijakan BKPSDM Kota Cimahi Pada Tahun 2021 .....                                                                          | 7   |
| 2.2. Keterkaitan Misi Wali Kota dengan Tujuan, Sasaran Indikator Kinerja BKPSDMD<br>Tahun 2021 .....                                  | 7   |
| 2.3. Indikator Kinerja Utama BKPSDMD.....                                                                                             | 8   |
| 2.4. Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2021 .....                                                                                    | 10  |
| BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....                                                                                                    | 13  |
| 3.1. Capaian Kinerja BKPSDMD Tahun 2021 .....                                                                                         | 13  |
| 3.2 Perbandingan Antara Target dan Realisasi Kinerja BKPSDM Kota Cimahi pada<br>Tahun 2021 .....                                      | 14  |
| 3.3 Perbandingan antara Realisasi Kinerja dan Capaian Kinerja Pada Tahun 2018,<br>Tahun 2019, Tahun 2020 dengan Tahun 2021 .....      | 14  |
| 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 dengan Renstra.....                                                                     | 17  |
| 3.5 Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan<br>Kinerja dan Alternatif Solusi yang akan dilaksanakan ..... | 19  |
| 3.6 Realisasi Anggaran .....                                                                                                          | 222 |
| BAB IV KESIMPULAN.....                                                                                                                | 24  |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Table 2.1. Keterkaitan antara misi Wali Kota dengan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja BKPSDMD.....           | 8  |
| Table 2.2, IKU BKPSDMD TAHUN 2021 .....                                                                          | 9  |
| 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 2021 .....                                                          | 13 |
| Table 3.2. Tabel Pencapaian Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Tahun 2021 .....                                     | 14 |
| Table 3.3. Perbandingan Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2018-2022.....                             | 15 |
| Table 3.4. Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2021.....                                               | 16 |
| Tabel 3.5 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2019-2020 Dengan Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022..... | 17 |
| Tabel 3.6 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 Dengan Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2017-2022.....      | 18 |
| Tabel 3.7 Capaian Realisasi Anggaran Program.....                                                                | 22 |



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1-1. Profil Demografi BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2021 ..... 3

Gambar 1-2. Profil Demografi Pemerintah Kota Cimahi Tahun 2021 ..... 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 2021 .....                 | 12 |

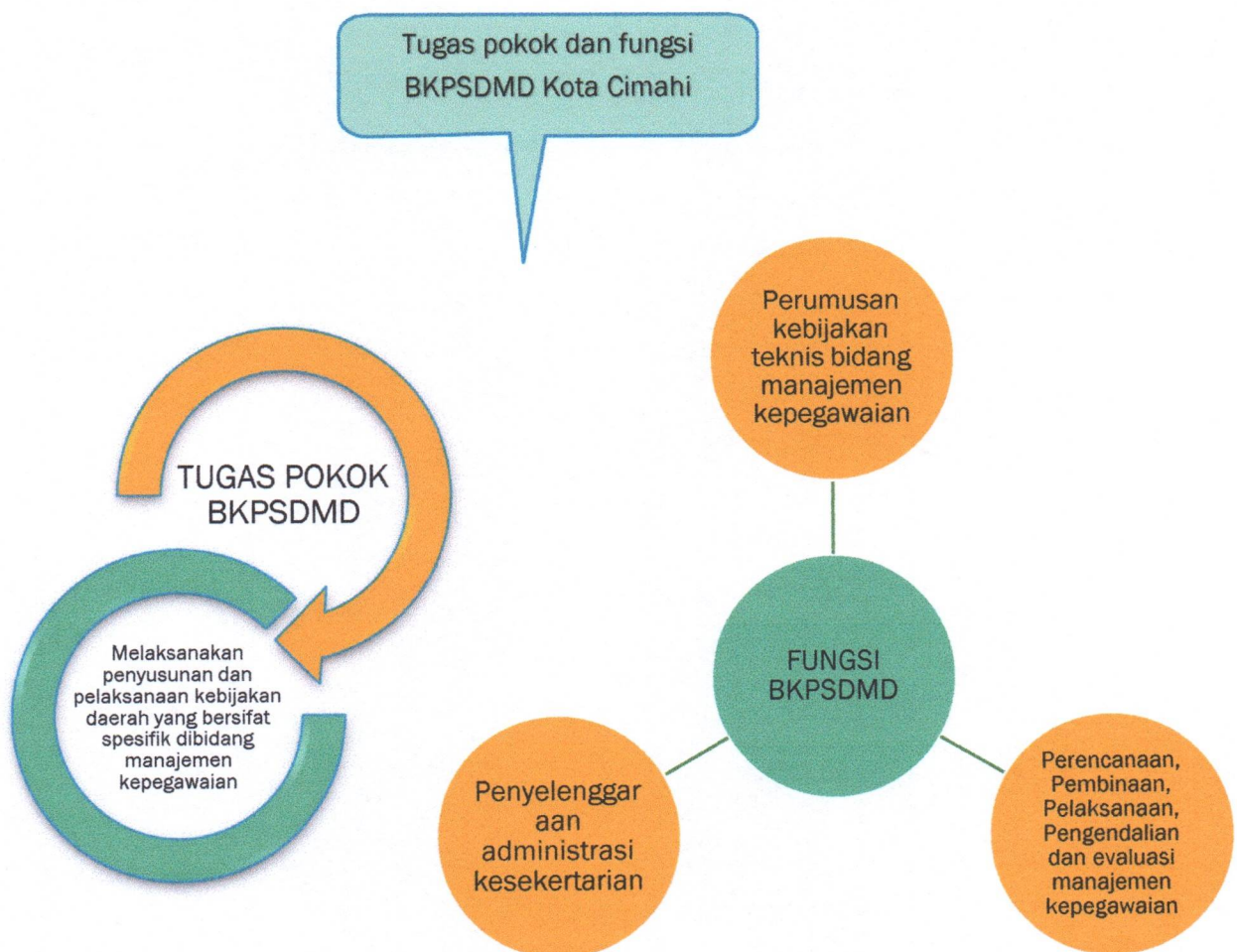


# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Gambaran Umum BKPSDMD Kota Cimahi

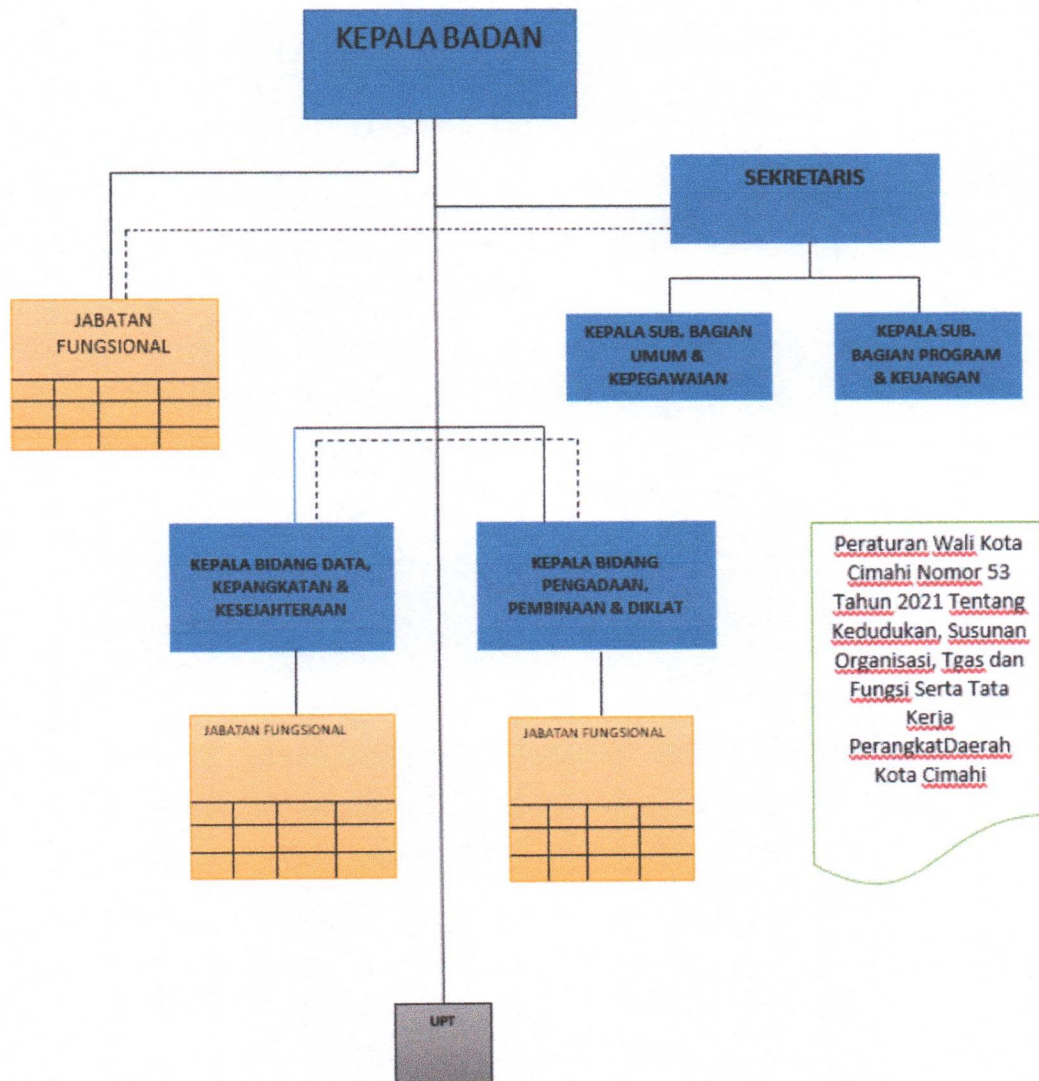
Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 05 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Daerah Kota/Kabupaten yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintah maka BKD (Badan Kepegawaian Daerah) dirubah menjadi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



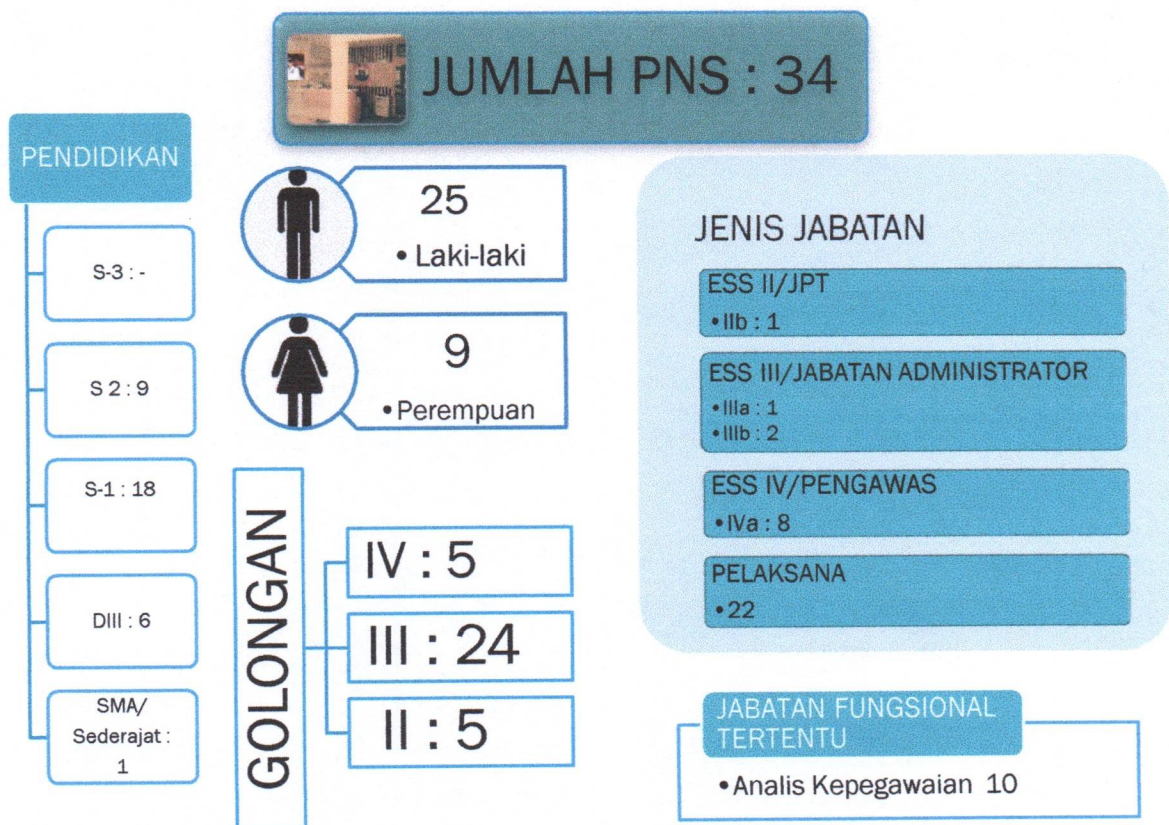
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Melalui Sekretaris Daerah.

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 2021

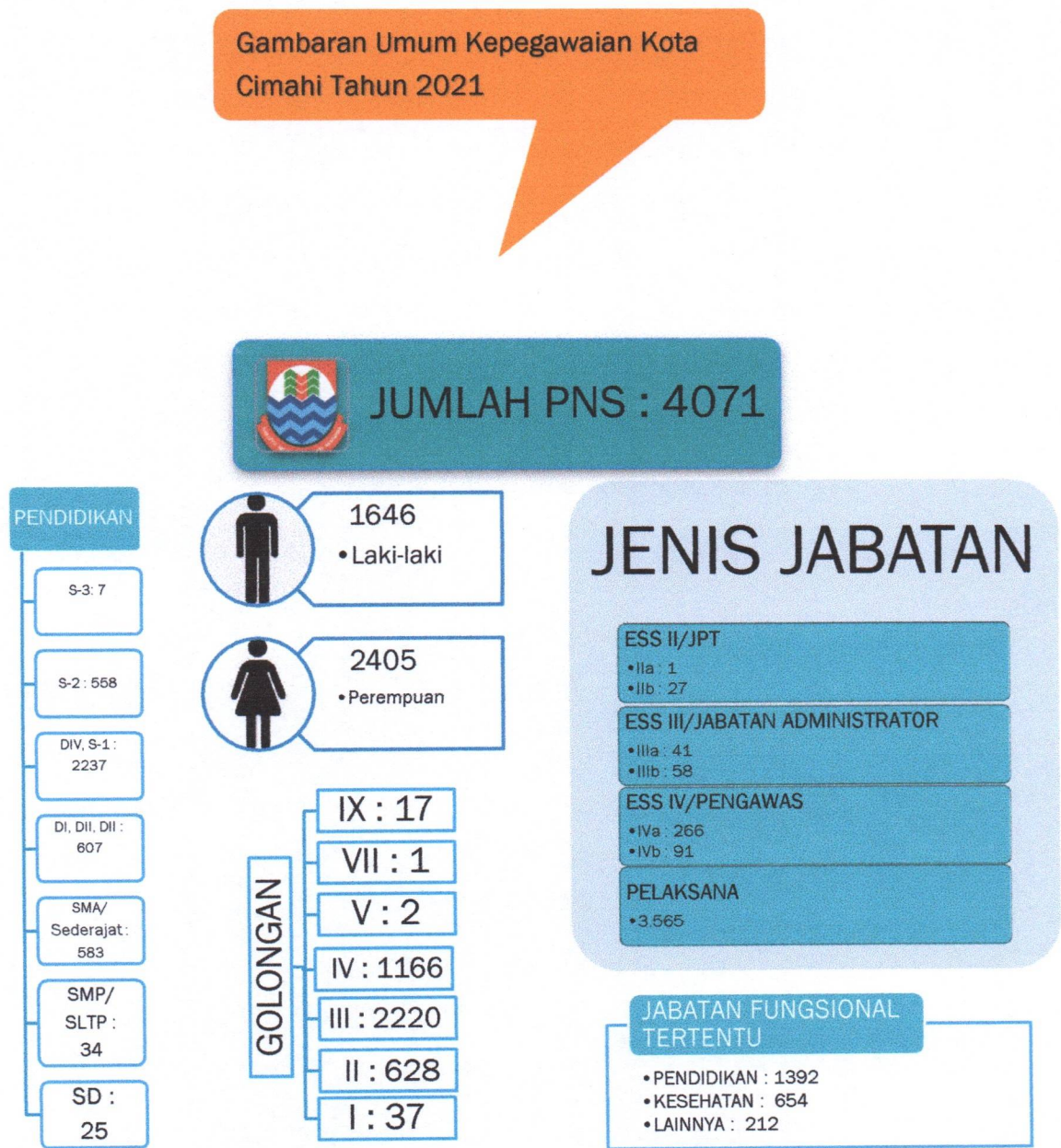


Gambar 1-1. Profil Demografi BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2021

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 2021 didukung oleh 4071 ASN yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan urusannya, dengan profil demografi sebagai berikut:



Gambar 1-2. Profil Demografi Pemerintah Kota Cimahi Tahun 2021

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 35.77% 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 :

- a. Peningkatan kompetensi pegawai melalui kompetensi teknis, kompetensi manajerial serta kompetensi sosial culture;
- b. Peningkatan disiplin pegawai;
- c. Peningkatan kinerja pegawai;
- d. 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 adanya PNS yang belum memenuhi standar kompetensi.
2. Masih adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS.
3. Belum optimalnya capaian target kinerja.
4. Masih adanya Kualifikasi Pendidikan D3 Kebawah.
5. Belum optimalnya kualitas dan kuantitas PNS

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. Penyusunan Peraturan Wali Kota tentang ketentuan jam kerja
3. Melaksanakan evaluasi berkala terhadap pelanggaran disiplin
4. Penyusunan sasaran kinerja dan penilaian perilaku perbulan
5. Evaluasi laporan kinerja pegawai
6. Pemberian layanan informasi mengenai Tugas Belajar dan Ijin Belajar secara optimal
7. Pelayanan Helpdesk bagi PNS

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 pegawai dengan menyusun peraturan Wali Kota tentang ketentuan jam kerja, evaluasi berkala terhadap pelanggaran disiplin, penerapan sanksi yang mengacu pada PP nomor 53 Tahun 2010.
3. Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku pegawai yang mengacu pada PermenPAN RB nomor 8 Tahun 2021.
4. Pemberian reward kepada PNS berdasarkan penilaian kerja melalui sistem SIKACI.
5. Penataan dan pembenahan 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. 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 2021**

Untuk menjawab permasalahan yang akan dihadapi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka arah kebijakan BKPSDMD Kota Cimahi Pada Tahun 2021 adalah :

- a. 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.
- b. Peningkatan disiplin pegawai dengan menyusun peraturan Wali Kota tentang ketentuan jam kerja, evaluasi berkala terhadap pelanggaran disiplin, penerapan sanksi yang mengacu pada PP nomor 53 Tahun 2010.
- c. Penyusunan Sasaran kinerja dan penilaian perilaku pegawai yang mengacu pada PermenPAN RB nomor 8 Tahun 2021.
- d. Pemberian reward kepada PNS berdasarkan penilaian kerja melalui sistem SIKACI.
- e. Penataan dan pembenahan di bidang kepegawaian secara komprehensif yang melibatkan seluruh satuan kerja perangkat daerah.
- f. Memanfaatkan teknologi informasi, mengembangkan sistem IT yang sudah ada untuk percepatan pelaksanaan tugas dan fungsi yang mendorong pelaksanaan manajemen talenta.
- g. 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 2021**

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 :

Table 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 Profesional itas 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 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                                   |

**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 :



Table 2.2. IKU BKPSDMD TAHUN 2021

| 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 |
|                                       |                            | 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                                   |

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

Table 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



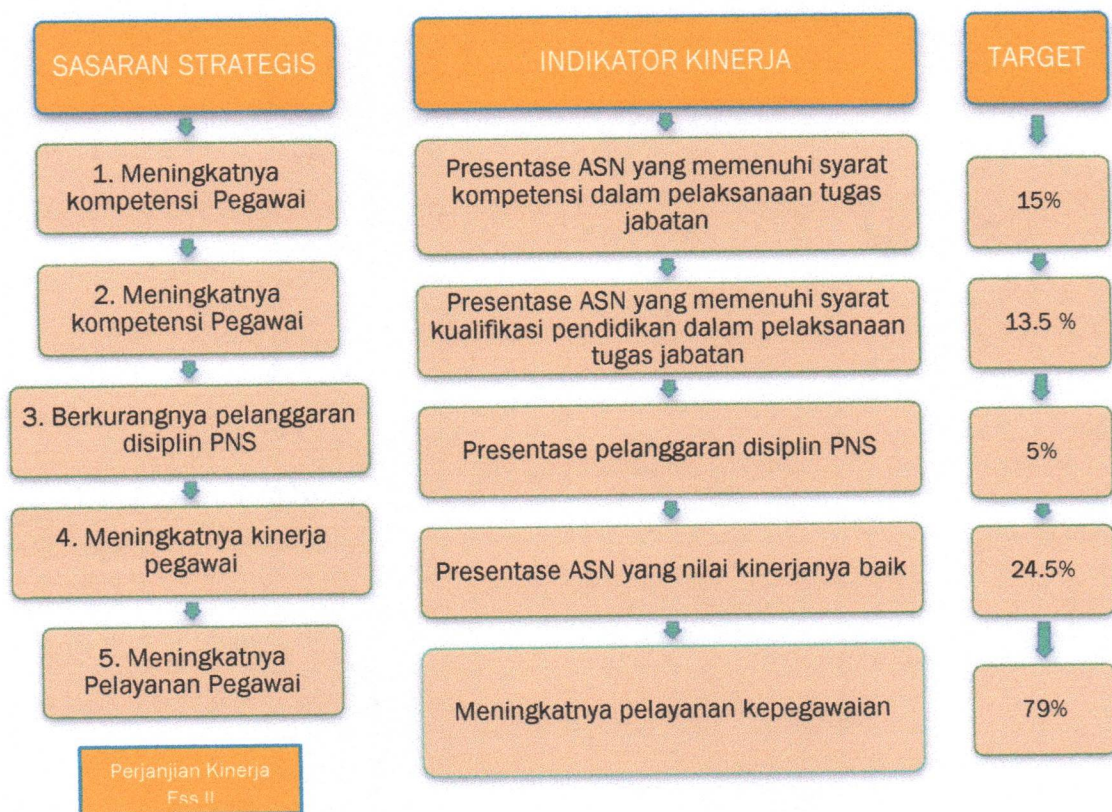
keluar Permen PAN RB No. 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, gap tunjangan kinerja diganti menjadi “Kualifikasi Pendidikan ASN” .

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 2021

Untuk lebih mengarahkan upaya pencapaian tujuan (Indikator Kinerja Utama) sebagaimana dimaksud diatas, maka tujuan tersebut dijabarkan ke dalam sasaran-sasaran beserta indikatornya. Pada tahun 2021, 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**

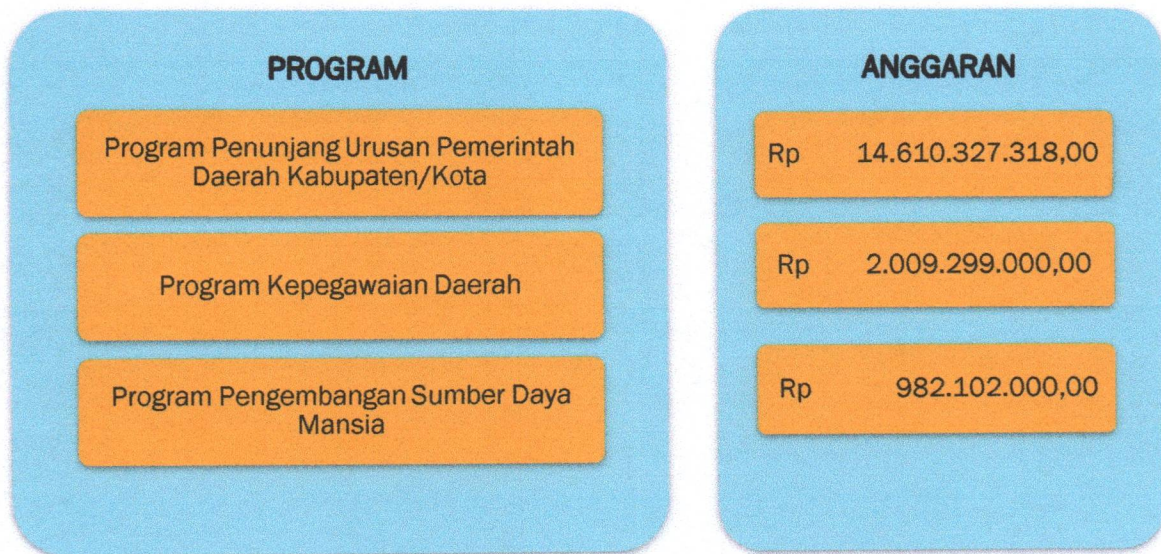
| No | Sasaran Strategis                     | Indikator Kinerja                                                                          | Formulasi                                                          | Sumber Data                                                     |
|----|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1  | Meningkatnya kompetensi pegawai       | Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dalam pelaksanaan tugas jabatan             | Bobot Kompetensi Jawaban Kompetensi * Indikator Rating Indikator   | PIP BKN                                                         |
| 2  | Meningkatnya kualifikasi pegawai      | Persentase ASN yang memenuhi syarat 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, e-SKP, dan Sikaci                                      |
| 4  | Meningkatnya kinerja pegawai          | Persentase ASN yang nilainya baik                                                          | Bobot indikator Kinerja * Rating Jawaban Indikator Kinerja         | PIP BKN, e-SKP, dan Sikaci                                      |
| 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 Eselon II Kepala BKPSDMD Tahun 2021*

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 2021



### BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

#### 3.1. Capaian Kinerja BKPSDMD Tahun 2021

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 2021 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 2021.

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

Pada tahun 2021 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 2021

| No | Sasaran Strategis                     | Indikator Kinerja                                                               | Realisasi |
|----|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1  | Meningkatnya kompetensi Pegawai       | Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dalam pelaksanaan tugas jabatan  | 10.11%    |
| 2  | Meningkatnya Kualifikasi pegawai      | Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi dalam pelaksanaan tugas jabatan | 13.06%    |
| 3  | Berkurangnya pelanggaran disiplin ASN | Persentase tingkat disiplin ASN                                                 | 16.88%    |
| 4  | Meningkatnya kinerja pegawai          | Persentase ASN yang nilainya baik                                               | 4.98%     |



| No | Sasaran Strategis                  | Indikator Kinerja              | Realisasi |
|----|------------------------------------|--------------------------------|-----------|
| 5  | Meningkatnya pelayanan kepegawaian | Meningkatnya pelayanan pegawai | 79.83     |
|    |                                    | IPP                            | 45.03%    |
|    |                                    | Rata-rata Realisasi Tahun 2021 | 62.43%    |

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 2021

Pada sub bab sebelumnya sudah dijelaskan mengenai realisasi kinerja BKPSDMD tahun 2021, maka capaian kinerja dan perbandingan antara Target dan Realisasi Kinerja BKPSDMD Pemerintah Kota Cimahi pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Table 3.2. Tabel Pencapaian Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Tahun 2021

| No | Sasaran Strategis                     | Indikator Kinerja                                                                  | Target | Realisasi | Capaian Kinerja |
|----|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|-----------------|
| 1  | Meningkatnya kompetensi Pegawai       | Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dan dalam pelaksanaan tugas jabatan | 15%    | 10.11%    | 67.40%          |
| 2  | Meningkatnya kualifikasi pegawai      | Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi dalam pelaksanaan tugas jabatan    | 13.5%  | 13.06%    | 96.74%          |
| 3  | Meningkatnya kinerja pegawai          | Persentase tingkat disiplin ASN                                                    | 5%     | 4.98%     | 99.6%           |
| 4  | Berkurangnya pelanggaran disiplin ASN | Persentase ASN yang nilainya baik                                                  | 24.5%  | 16.88%    | 68.90%          |
| 5  | Meningkatnya pelayanan kepegawaian    | Meningkatnya pelayanan pegawai                                                     | 79     | 79.83     | 100%            |
|    |                                       | Capaian IPP 2021                                                                   | 58%    | 45.03%    | 77.64           |
|    |                                       | Rata-rata Capaian Kinerja Tahun 2021                                               | -      | 62.43%    | 82.18%          |

Dari Indikator Kinerja Utama BKPSDMD pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja BKPSDMD Pemerintah Kota Cimahi cukup baik dengan capaian sebesar **82.18 %**



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

Table 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 Realisasi Kinerja Serta Capaian Kinerja Tahun 2021

| No | Sasaran Strategis                     | Indikator Kinerja                                                                  | Realisasi | Capaian Kinerja |
|----|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|
| 1  | Meningkatnya kompetensi Pegawai       | Persentase ASN yang memenuhi syarat kompetensi dan dalam pelaksanaan tugas jabatan | 10.11%    | 67.40%          |
| 2  | Meningkatnya kualifikasi pegawai      | Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi dalam pelaksanaan tugas jabatan    | 13.06%    | 96.74%          |
| 3  | Meningkatnya kinerja pegawai          | Persentase tingkat disiplin ASN                                                    | 4.98%     | 99.6%           |
| 4  | Berkurangnya pelanggaran disiplin ASN | Persentase ASN yang nilainya baik                                                  | 16.88%    | 68.90%          |
| 5  | Meningkatnya pelayanan kepegawaian    | Meningkatnya pelayanan pegawai                                                     | 79.83     | 100%            |
|    |                                       | Capaian IPP 2021                                                                   | 45.03%    | 77.64           |
|    |                                       | Rata-rata Capaian Kinerja Tahun 2021                                               | 62.43%    | 82.18%          |

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 tidak dapat dibandingkan secara langsung dengan capaian realisasi di tahun sebelumnya karena ada perubahan Sasaran Strategis yang sdah dituangkan dalam Perubahan RPJMD Tahun 2021. Capaian Realisasi pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 3.4 diatas, dimana realisasi capaian kinerja pada tahun 2021 sebesar 45.03% dengan capaian kinerja sebesar 77.64%



### 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 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%                              |
|    |                                                 | Persentase 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 indicator kinerja terhadap realisasi Tahun 2021 dengan target Renstra BKPSDMD Kota Cimahi Tahun 2021 diperoleh dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.6  
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021 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 | 15%    | 10.11%    | 67.40%          |
| 2  | Meningkatnya kualifikasi pegawai      | Persentase ASN yang memenuhi syarat kualifikasi dalam pelaksanaan tugas jabatan    | 13.5%  | 13.06%    | 96.74%          |
| 3  | Meningkatnya kinerja pegawai          | Persentase tingkat disiplin ASN                                                    | 5%     | 4.98%     | 99.6%           |
| 4  | Berkurangnya pelanggaran disiplin ASN | Persentase ASN yang nilainya baik                                                  | 24.5%  | 16.88%    | 68.90%          |
| 5  | Meningkatnya pelayanan kepegawaian    | Meningkatnya pelayanan pegawai                                                     | 79     | 79.83     | 100%            |
|    |                                       | Capaian IPP 2021                                                                   | 58%    | 45.03%    | 77.64%          |
|    |                                       | Rata-rata Capaian Kinerja Tahun 2021                                               | -      | 62.43%    | 82.18%          |

Sumber : Perubahan Renstra BKPSDMD Tahun 2017-2022



Dari penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa perhitungan capaian kinerja tahun 2021 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 2021 adalah 82.18%

### **3.5 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 2021 bisa dilihat nilai bobot dimensi Indeks Profesionalitas yang kurang adalah dimensi Kualifikasi dan Kompetensi.
  - a. Masih ada Pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan DII/DI/SMA sebanyak 573 orang dan belum sesuai penyajian data kualifikasi pendidikan pegawai yang dimiliki pada Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sebagai dasar pengukuran dimensi kualifikasi tersebut.
  - b. Belum maksimalnya upaya pengembangan kompetensi pegawai dan rendahnya anggaran kegiatan pengembangan Kompetensi bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi. Hal tersebut terlihat dari :
    - pegawai yang belum mengikuti diklat teknis sebanyak 3.864 orang (94,92%) ;
    - pegawai yang belum mengikuti seminar/workshop sebanyak 3.866 orang (94.96%);



- Pejabat struktural yang belum mengikuti diklatpim sebanyak 100 orang (20.66%).
- c. Rendahnya 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 2021 sebesar 10.11% dari target 15%. 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. Sebagai contoh berikut kebutuhan diklat struktural, yang mana indikator ini memiliki bobot 15 dalam dimensi kompetensi tersebut :
- |                                                      |            |
|------------------------------------------------------|------------|
| Diklatpim Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN)      | : 8 orang  |
| Diklatpim Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) | : 47 orang |
| Diklatpim Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)      | : 93 orang |
- Dengan minimnya alokasi anggaran untuk pengembangan kompetensi maka semakin sulit untuk meningkatkan nilai bobot dimensi kompetensi dalam pengukuran indeks profesionalitas ASN. Pada tahun 2021 BKPSDMD hanya mampu menbiayai 2 orang untuk mengikuti Diklat PKN, 4 orang untuk mengikuti Diklat PKA dan 6 orang untuk mengikuti Diklat PKP atau sebesar 8.11% dari total yang belum mengikuti diklat Kepemimpinan sebanyak 148 orang.
4. Belum maksimalnya penyajian data yang menjadi dimensi pengukuran indeks profesionalisme dimana SKPD dan atau pegawai tidak melaporkan sertifikat pengembangan kompetensi yang telah diikutinya. (Misalnya ada sebanyak 60 JFT belum menyerahkan/melaporkan sertifikat diklat fungsionalnya).
  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. Optimalisasi pembiayaan untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi para pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi, dimana sesuai peraturan perundang-undangan Pemerintah Daerah harus menganggarkan 0,16% dari total APBD untuk pengembangan kompetensi pegawai.
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. Rencana Penerapan Sistem Merit untuk mengoptimalkan pengelolaan Sistem Manajemen SDM dengan menindaklanjuti penyusunan Road Map penerapan Sistem Merit Tahun 2022-2027 dan Tim Penilaian Mandiri Sistem Merit sesuai dengan Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara yang ditangkan dalam dokumen rencana aksi yang disertai dengan target capaian (output) dan dampak/hasil atas aksi yang direncanakan (outcome), yang terdiri atas aspek :
  - a. Perencanaan Kebutuhan;
  - b. Pengadaan;
  - c. Pengembangan Karier;
  - d. Promosi Dan Mutasi;
  - e. Manajemen Kinerja;
  - f. Penggajian, Penghargaan Dan Disiplin;
  - g. Perlindungan Dan Pelayanan;
  - h. System informasi.



### 3.6 Realisasi Anggaran

Berdasarkan alokasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi Tahun Anggaran 2021, 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 2021 sebesar Rp. 17.601.728.318 ,- (*tujuh belas milyar enam ratus satu juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu tiga ratus delapan belas rupiah*) telah direalisasikan sebesar Rp. 14.184.866.609,- atau 80.59%. dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 3.7 Capaian Realisasi Anggaran Program Tahun 2021**

| NO     | PROGRAM                                                   | ANGGARAN PROGRAM      |                            |                |
|--------|-----------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------|
|        |                                                           | Pagu<br>Anggaran (Rp) | Realisasi<br>Anggaran (Rp) | Capaian<br>(%) |
| 1      | Penunjang Urusan<br>Pemerintahan Daerah<br>Kabupaten/Kota | 14.610.327.318,00     | 11.743.276.983,00          | 80.38          |
| 2      | Kepegawaian Daerah                                        | 2.009.749.000,00      | 1.525.748.026,00           | 75.92          |
| 3      | Pengembangan Sumber Daya<br>Manusia                       | 98.102.000,00         | 915.841.600,00             | 93.25          |
| Jumlah |                                                           | 17.602.178.318,00     | 14.184.866.609,00          | 80.59          |

Berdasarkan informasi pada tabel diatas, bahwa dari total pagu anggaran Program pada tahun 2021 sebesar Rp. 17.601.728.318 ,- (*tujuh belas milyar enam ratus satu juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu tiga ratus delapan belas rupiah*) telah direalisasikan sebesar Rp. 14.184.866.609,- ( *empat belas milyar serratus delapan pluh empat juta delapan ratus delapan puluh enam ribu enam rats Sembilan rupiah*) atau 80.59%.

Adapun beberapa kendala yang menyebabkan realisasi anggaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi belum optimal adalah sebagai berikut :

1. Menindaklanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya dan Gaji Ketiga Belas Kepada Aparatur Negara, Pensiunan, Penerima Pensiun dan Penerima Tunjangan Tahun 2021 sehingga anggaran untuk Tunjangan Kinerja ke 13 (tiga belas) dan Tunjangan Kinerja pada Hari Raya tidak dapat dibayarkan. Selain itu berkurangnya 4 (empat) orang PNS di BKPSDMD karena mutase/rotasi di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi. Total pagu anggaran yang tidak terealisasi adalah sebesar Rp. 2.808.780.218,- (*dua*



*milyar delapan ratus delapan juta tujuh ratus delapan puluh ribu dua ratus delapan belas rupiah).*

2. Kegiatan Seleksi Jabatan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi dengan total pagu anggaran 192.166.500,- tidak dapat dilaksanakan pada tahun 2021 karena Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 14 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cimahi baru disahkan Bulan Desember Tahun 2021 sehingga Seleksi Terbka Jabatan Pimpinan Tinggi tidak dapat dilaksanakan karena keterbatasan waktu. Seleksi Tebuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama akan dilaksanakan pada Tahun Anggaran 2022



## **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 2021 Realisasi sebesar 45.03% dari target kinerja sebesar 58% maka capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi sebesar 77.64%. Capaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi dapat dikatakan Cukup Baik,
2. Apabila dilihat dari realisasi kinerja yang diartikan sama dengan Indeks Profesionalitas ASN maka dalam hal ini tidak tercapai, yang disebabkan beberapa hal diantaranya :
  - a. 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.
  - b. 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.
  - c. Dilihat dari pencapaian IP ASN tahun 2021 bisa dilihat nilai bobot dimensi Indeks Profesionalitas yang kurang adalah dimensi Kualifikasi dan Kompetensi.
    - Masih ada Pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan DII/DI/SMA sebanyak 573 orang dan belum sesuai penyajian data kualifikasi pendidikan pegawai yang dimiliki pada Sistem Administrasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sebagai dasar pengukuran dimensi kualifikasi tersebut.
    - Rendahnya 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 2021 sebesar 10.11%. 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.

Sebagai contoh berikut kebutuhan diklat struktural, yang mana indikator ini memiliki bobot 15 dalam dimensi kompetensi tersebut :

Diklat Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) : 8 orang

Diklat Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) : 47 orang

Diklat Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) : 93 orang

Dengan minimnya alokasi anggaran untuk pengembangan kompetensi maka semakin sulit untuk meningkatkan nilai bobot dimensi kompetensi dalam pengukuran indeks profesionalitas ASN. Pada tahun 2021 BKPSDMD hanya mampu menbiayai 2 orang untuk mengikuti Diklat PKN, 4 orang untuk mengikuti Diklat PKA dan 6 orang untuk mengikuti Diklat PKP atau sebesar 8.11% dari total yang belum mengikuti diklat Kepemimpinan sebanyak 148 orang.

- Belum maksimalnya upaya pengembangan kompetensi pegawai dan rendahnya anggaran kegiatan pengembangan Kompetensi bagi ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi. Hal tersebut terlihat dari :
    - pegawai yang belum mengikuti diklat teknis sebanyak 3.864 orang (94,92%) ;
    - pegawai yang belum mengikuti seminar/workshop sebanyak 3.866 orang (94.96%);
    - Pejabat struktural yang belum mengikuti diklatpim sebanyak 100 orang (20.66%).
  - d. Belum maksimalnya penyajian data yang menjadi dimensi pengukuran indeks profesionalisme dimana SKPD dan atau pegawai tidak melaporkan sertifikat pengembangan kompetensi yang telah diikutinya. (Misalnya ada sebanyak 60 JFT belum menyerahkan/melaporkan sertifikat diklat fungsionalnya).
  - e. Kegiatan Pengembangan kompetensi/Diklat hanya diikuti oleh orang-orang tertentu.
  - f. Masih adanya ASN yang tidak mau mengikuti diklat teknis.
3. Upaya yang akan dilakukan untuk memperbaiki capaian realisasi kinerja atau Indeks Profesionalitas ASN, maka langkah-langkah yang akan diambil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi sebagai Berikut :
- a) Melaksanakan rakor dengan SKPD dalam rangka pelaporan/update data kepegawaian beserta berkas-berkas kepegawaian lainnya;
  - b) 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.
- c) Mengoptimalkan upaya pengembangan kompetensi pegawai melalui kerjasama dengan BKN, BKD Provinsi serta Perguruan Tinggi dalam rangka peningkatan pengembangan Kompetensi Pegawai bagi para PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi;
- d) Mengoptimalkan koordinasi, pemantauan, pelaporan dan evaluasi pengelolaan IP ASN di setiap pengelola kepegawaian di setiap Perangkat Daerah dan mendorong peningkatan serta pengembangan kualifikasi dan kompetensi IP ASN individu pegawai di setiap Perangkat Daerah;
- e) Optimalisasi pembiayaan untuk pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi para pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi, dimana sesuai peraturan perundang-undangan Pemerintah Daerah harus mengalokasikan 0,16% dari total APBD untuk pengembangan kompetensi pegawai.
- f) Menggunakan kemajuan teknologi dengan mengadakan diklat secara online menggunakan aplikasi *virtual meeting*.
- g) Bagi peserta yang mengikuti diklat atau seminar baik yang dilaksanakan secara *online* maupun *offline* dapat memperoleh sertifikat.
- h) 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.
- i) Rencana Penerapan Sistem Merit untuk mengoptimalkan pengelolaan Sistem Manajemen SDM dengan menindaklanjuti penyusunan Road Map penerapan Sistem Merit Tahun 2022-2027 dan Tim Penilaian Mandiri Sistem Merit sesuai dengan Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara yang dituangkan dalam dokumen rencana aksi yang disertai dengan target capaian (output) dan dampak/hasil atas aksi yang direncanakan (outcome), yang terdiri atas aspek :
  - o Perencanaan Kebutuhan;
  - o Pengadaan;
  - o Pengembangan Karier;
  - o Promosi Dan Mutasi;
  - o Manajemen Kinerja;
  - o Penggajian, Penghargaan Dan Disiplin;
  - o Perlindungan Dan Pelayanan;
  - o Sistem informasi.