



Pemerintah Kota Pontianak

LAPORAN KINERJA

TAHUN 2024



BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak Tahun 2024 dapat dapat diselesaikan dengan baik. Laporan Kinerja ini disusun untuk memenuhi ketentuan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2013 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sebagai wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.

Laporan Kinerja ini memuat tentang keberhasilan BKPSDM dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan pada tahun 2024. Pada tahun 2024, Pemerintah Kota Pontianak berhasil memperoleh Indeks Profesionalitas ASN sebesar 78, dengan kategori sedang dan Indeks sistem merit sebesar 331,5 dengan kategori Sangat Baik. Capaian ini melampaui target yang telah ditetapkan, sebesar 71 untuk target Profesionalitas ASN dan sebesar 325 untuk Sistem Merit. Keberhasilan ini berkat dukungan dari semua pihak yang berperan aktif dalam mendukung kelancaran pelaksanaan program dan kegiatan di BKPSDM.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak Tahun 2024 dapat menjadi bahan untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama satu tahun dan masukan strategis bagi seluruh pemangku kepentingan serta untuk meningkatkan pola kinerja dengan konsep perbaikan secara berkelanjutan (*Continuously Improvement*).

Pontianak, Januari 2025
Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Pontianak



Yuni Rosdiah, S.IP., M.Si
Rembina Utama Muda
NIP. 19690606 198903 2 007



RINGKASAN EKSEKUTIF

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak telah menyusun Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026 yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran dan kegiatan, dilengkapi dengan indikator kinerja dan target yang akan dicapai serta rencana pendanaan dalam tahun 2024-2026 yang selanjutnya menjadi acuan dalam penyusunan Perjanjian Kinerja setiap tahun.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki sasaran strategis yang akan dicapai pada Tahun 2024 dalam rangka mewujudkan tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak yang sesuai dengan RPD Kota Pontianak yakni Meningkatkan Profesionalitas ASN.

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pontianak Tahun 2024 merupakan wujud akuntabilitas Renstra BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024-2026. Laporan Kinerja sebuah media pertanggungjawaban yang mengacu pada Inpres Nomor 7 Tahun 1999, yang menghendaki agar setiap instansi pemerintah menyampaikan hasil kegiatan selama satu tahun. Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak ini berisikan gambaran tentang pencapaian kinerja BKPSDM Kota Pontianak selama tahun 2024 yang ditinjau dari realisasi atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dimuat dalam Renstra dan Rencana Kerja Tahunan.

Laporan ini juga merupakan alat ukur akuntabilitas kinerja dan juga sebagai sarana yang strategis untuk mengevaluasi program dan kegiatan dalam rangka peningkatan kinerja diwaktu yang akan datang, selain memberikan gambaran keberhasilan yang telah dicapai laporan ini juga memberikan gambaran tentang hambatan dan atau kendala yang ditemui dalam pelaksanaan kegiatan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak memiliki tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dibidang Kepegawaian dalam melaksanakan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) Daerah yang meliputi bidang Kesekretariatan, Mutasi dan Pengadaan Pegawai, Pengembangan Sumber Daya Aparatur, Penegakan Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai, serta pengelolaan informasi Kepegawaian berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di bidang Kepegawaian guna terciptanya Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah yang profesional, berkualitas serta bermoral



tinggi. Adapun program maupun kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak, baik yang menyangkut kebijakan, tujuan maupun sasaran yang ingin dicapai telah tersusun dalam Rencana Strategis (RENSTRA) yang mengacu pada RPD Kota Pontianak Tahun 2024 – 2026 sebagai parameternya.

Pelayanan publik adalah identik dengan representasi dari eksistensi birokrasi pemerintahan, karena berkenaan langsung dengan fungsi pemerintahan yaitu memberikan pelayanan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak dalam melaksanakan pelayanan kepegawaian kepada pelanggan internal dimana konsumen yang menerima layanan adalah pegawai dilingkungan instansi Pemerintah Kota Pontianak begitu juga memberikan pelayanan yang bersifat eksternal yaitu kepada masyarakat.

Adapun pelayanan intern yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak diantaranya :

1. Pelayanan Kenaikan Pangkat;
2. Pelayanan Kenaikan Gaji Berkala;
3. Pelayanan Cuti;
4. Pelayanan Pensiun;
5. Pelayanan Mutasi;
6. Pelayanan Pembuatan KARPEG, KARIS, KARSU;
7. Pelayanan Izin Belajar dan Tugas Belajar.
8. Pelayanan pengajuan Satya Lencana Karya Satya

Sedangkan bentuk pelayanan eksternal yang telah dilakukan oleh BKPSDM Kota Pontianak dalam penyelenggaraan pemerintahan yaitu pemberian informasi seluas-luasnya baik itu informasi data, pengumuman maupun informasi lainnya yang dapat diakses masyarakat melalui website maupun papan pengumuman.

Sesuai dengan alokasi anggaran melalui APBD Kota Pontianak Tahun Anggaran 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak mengelola anggaran sebesar Rp. 15.973.720.720,00 yang terdiri dari Belanja Operasional sebesar 15.224.309.980,00 dan Belanja Modal sebesar Rp. 749.410.740,00. Belanja Operasional digunakan untuk belanja pegawai, yaitu belanja gaji dan tunjangan serta



Belanja Barang dan Jasa. Sedangkan Belanja Modal digunakan pembelian sarana dan prasarana kerja untuk mendukung kelancaran proses pelayanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Pontianak. Adapun capaian realisasi keuangan BKPSDM Kota Pontianak tahun 2024 sebesar 92.82 % dengan penyerapan dana sebesar Rp. 14.827.361.757,00

Analisis akuntabilitas kinerja dilakukan terhadap misi ketiga RPD, meliputi 1 (satu) tujuan dan dijabarkan ke dalam 1 (satu) sasaran dimana untuk mencapai sasaran tersebut ditetapkan dengan 1 (satu) indikator kinerja sasaran dengan dukungan sebanyak 3 program dan 12 kegiatan serta 50 subkegiatan. Adapun capaian masing-masing sasaran strategis diuraikan sebagai berikut :

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1	Meningkatnya Penerapan Sistem Merit Kota Pontianak	Indeks Sistem Merit	325

Adapun yang menjadi hambatan dan solusi dalam pelaksanaan program dan kegiatan guna pencapaian sasaran strategis diantaranya :

1. Masih belum meratanya kualitas SDM;
2. Penempatan pegawai yang belum sesuai dengan kompetensi;
3. Tingginya kebutuhan pegawai di seluruh OPD;

Menyadari akan hambatan-hambatan tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak kedepannya akan lebih berupaya untuk memaksimalkan pelaksanaan program dan kegiatan. Adapun rencana kedepannya lebih ditujukan untuk :

1. Meningkatkan penyelenggaraan/pengiriman diklat, bimtek maupun pelatihan pegawai guna menambah pengetahuan dan wawasan.
2. Melaksanakan uji kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak.
3. Meningkatkan Disiplin ASN.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

RINGKASAN EKSEKUTIF

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- A. Gambaran Umum 1
- B. Permasalahan Utama 8

BAB II PERENCANAAN KINERJA

- A. Rencana Strategis 10
- B. Perjanjian Kinerja..... 15

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Capaian Kinerja Organisasi..... 22

Sasaran Strategis RPD Kota Pontianak

- 1. Membandingkan Antar Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024..... 26
- 2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan tahun lalu dan beberapa Tahun Terakhir..... 31
- 3. Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah / RENSTRA 31
- 4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2023 dengan Standar Nasional..... 32
- 5. Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Alternatif solusi yang dilakukan..... 32

Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pontianak

- 1. Membandingkan Antar Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2024 37
 - a. Analisa atas efisiensi Penggunaan Sumber Daya 61
 - b. Analisa Program / Kegiatan / Subkegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja 62



2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan tahun lalu dan beberapa Tahun Terakhir	84
3. Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah / RENSTRA	85
4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Standar Nasional	85
5. Analisa Penyebab Keberhasilan / Kegagalan Kinerja serta Alternatif Solusi yang dilakukan	86
B. Realisasi Anggaran	90
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	89
B. Saran	89



BAB I PENDAHULUAN

A. Gambaran Umum

1. Pendahuluan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah (BKPSDM) Kota Pontianak merupakan Perangkat Daerah yang mempunyai Tugas Pokok merumuskan kebijakan teknis dibidang Kepegawaian dalam melaksanakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah. Secara resmi keberadaanya ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Perda) No 3 tahun 1979 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Pontianak, melalui lembaga yang disebut Bagian Kepegawaian.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Pontianak No. 124 Tahun 2021 tanggal 30 Desember 2023 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak, BKPSDM Kota Pontianak diharapkan dapat mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang rasional, proporsional, efektif, efisien yang didasarkan pada asas efisiensi, efektifitas, dan fleksibel dalam bidang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, dan Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Menteri PAN RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia. Laporan Kinerja ini dibuat selain untuk mewujudkan pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, juga untuk



memberikan gambaran yang objektif atas Program dan Kegiatan yang telah dilaksanakan selama kurun waktu 1 (satu) tahun.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024 ini diharapkan dapat:

- a. Memberikan informasi kinerja yang terukur atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh BKPSDM Kota Pontianak.
- b. Mendorong BKPSDM Kota Pontianak didalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
- c. Sebagai upaya perbaikan yang berkesinambungan bagi BKPSDM Kota Pontianak untuk meningkatkan kinerjanya.
- d. Memberikan kepercayaan kepada masyarakat terhadap BKPSDM Kota Pontianak di dalam pelaksanaan program/kegiatan/sub kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan kepegawaian.

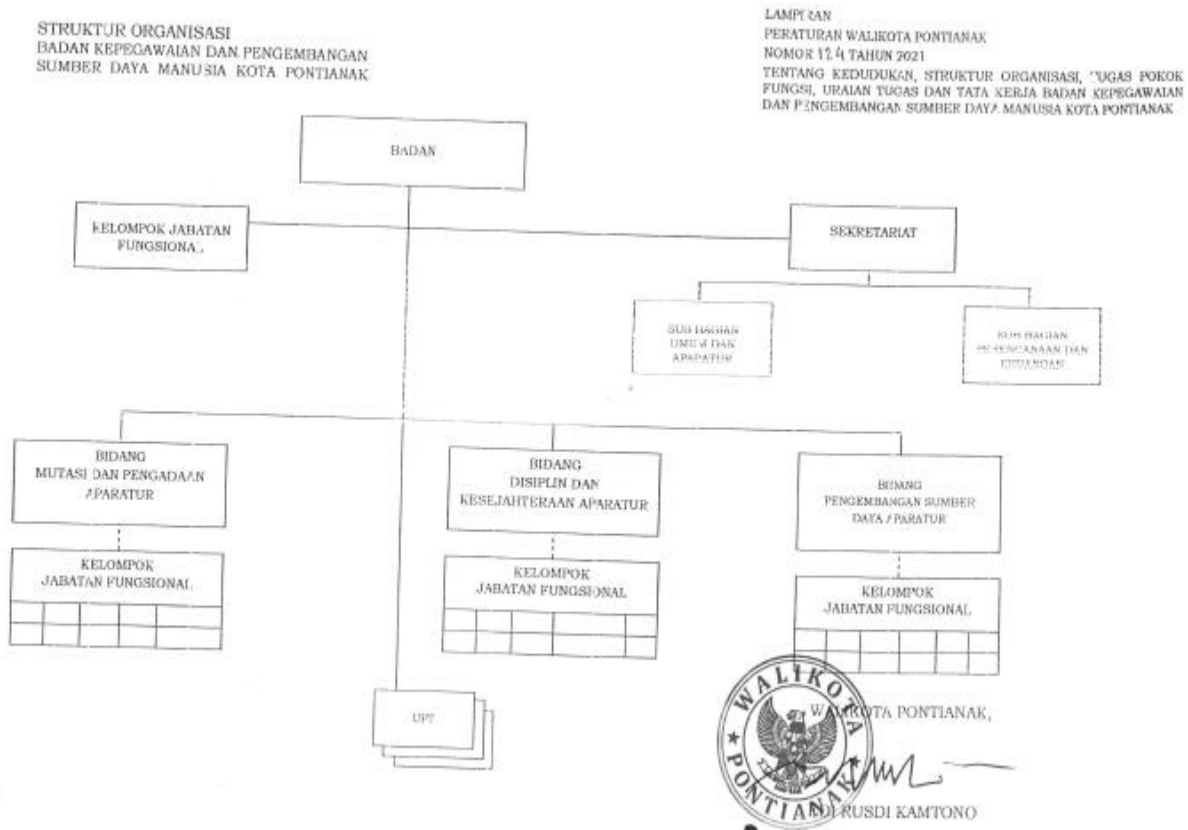
2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi BKPSDM Kota Pontianak berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 124 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak mengemban tugas dan fungsi menyelenggarakan manajemen Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Pontianak yang terdiri dari :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Umum dan Aparatur;
 2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- c. Bidang Mutasi dan Pengadaan Aparatur;
- d. Bidang Disiplin Dan Kesejahteraan Pegawai;
- e. Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur;
- f. Unit pelaksana teknis; dan
- g. Kelompok jabatan fungsional.



Struktur Organisasi BKPSDM Kota Pontianak
Sesuai dengan Peraturan Walikota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat
Nomor 124 Tahun 2021



3. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas Pokok dan Fungsi berdasarkan Peraturan Walikota Pontianak Nomor 124 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi, Uraian Tugas dan tata Kerja BKPSDM Kota Pontianak, pada BAB V Pasal 7 yakni BKPSDM Kota Pontianak memiliki tugas pokok Membantu Wali kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan dibidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, BKPSDM Kota Pontianak mempunyai fungsi yang meliputi :

- Perumusan Kebijakan Teknis dibidang Kepegawaian sesuai Peraturan Perundang-undangan Daerah di bidang Kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan Pemerintah;



- b. Perumusan kebijakan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan;
- e. Pelaksanaan administrasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

4. Sumber Daya Aparatur

Keberhasilan dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk dapat mewujudkan visi dan misi suatu organisasi tidak terlepas dari peran aktif Sumber Daya Manusia BKPSDM Kota Pontianak yang melakukan kerjasama dalam melaksanakan kegiatan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu persyaratan utama untuk mendukung keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan tersedianya SDM Aparatur yang terampil, mampu, kompeten dan berdayaguna. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sesuai struktur organisasi yang ditetapkan, BKPSDM Kota Pontianak di tahun 2024 didukung oleh jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 50 Pegawai Negeri Sipil. Klasifikasi berdasarkan gender, tingkat pendidikan, pangkat dan jabatan dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel. 4.1

Tingkat Pendidikan Pegawai BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024

No	Jabatan	Pendidikan	Jumlah
1	Kepala Badan	S2	1 Orang
2	Sekretaris	S1	1 Orang
3	Kabid Mutasi & Pengadaan Aparatur	-	
4	Kabid Disiplin & Kesejahteraan Aparatur	S2	1 Orang



5	Kabid Pengembangan Sumber Daya Aparatur	S2	1 Orang
6	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	S2	1 Orang
7	Kasubbag Umum dan Aparatur	D3	1 Orang
8	Jabatan Fungsional	S2	3 Orang
		S1	11 Orang
		D3	2 Orang
9	Pelaksana	S1	15 Orang
		D3	6 Orang
		SMA	7 Orang
Jumlah			50 Orang

Adapun keadaan pegawai BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024 berdasarkan tingkat pendidikan dirasakan sudah cukup bagus, hal ini dilihat dari jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan strata 2 (S2) sebanyak 7 orang terdiri dari pejabat struktural sebanyak 4 orang, dan jabatan fungsional 3 orang. Sedangkan untuk pegawai dengan tingkat pendidikan strata S1 sebanyak 27 orang yang terdiri dari pejabat struktural sebanyak 1 orang, orang dari unsur jabatan fungsional dan dari unsur pelaksana sebanyak 15 orang sedangkan sisanya dengan tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 9 orang, 1 orang dari jabatan struktural dan 2 orang dari unsur jabatan fungsional dan 6 orang dalam jabatan pelaksanaan serta sisanya sebanyak 7 orang berasal dari tingkat Pendidikan SMA.

Tabel.4.2

Daftar Nominatif Pegawai BKPSDM Kota Pontianak Berdasarkan Golongan Ruang dan Jenis Kelamin Tahun 2024

Golongan/ Ruang	Sekretariat		Bidang Mutasi Dan Pengadaan Aparatur		Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Aparatur		Bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur		Jumlah		Total
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
I/d											



II/a											
II/b											
II/c							2		2		2
II/d	2			1				1	2	2	4
III/a		2	1					1	1	3	4
III/b			3	2	1			1	4	3	7
III/c		3	3	1	1				4	4	8
III/d	2			2		5	3	4	5	11	16
IV/a		1	1			1		1	1	3	4
IV/b											
IV/c		1								1	1
IV/d											
IV/e											
IX					2	1	1		3	1	4
Jumlah	4	7	7	7	4	7	6	8	22	28	450
Total	11		14		11		14		50		

Jika dilihat dari jenis kelamin, komposisi Aparatur pada BKPSDM Kota Pontianak masih didominasi oleh perempuan dengan jumlah keseluruhan sebanyak 28 orang sedangkan sisanya sebanyak 22 orang berjenis kelamin laki-laki. Sebagian besar ASN di BKPSDM berada pada golongan 3.

Perkembangan kondisi aparatur pada BKPSDM Kota Pontianak di lihat dari segi golongan kepangkatan, dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Pada tahun 2020 terjadi kenaikan sebanyak 4 orang menjadi 55 orang sedangkan tahun 2021 kembali turun sebanyak 2 menjadi 53 orang dan pada tahun 2022 turun sebanyak 3 orang menjadi 50 orang dan pada tahun 2023 kembali turun sebanyak 2 orang menjadi 48 orang dan pada 024 naik Kembali menjadi 50 orang. Kenaikan jumlah personil ASN BKPSDM disebabkan karena rekrutmen tenaga PPPK di tahun 2024. Perkembangan jumlah aparatur berdasarkan segi golongan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.3

Kondisi Aparatur BKPSDM Kota Pontianak Berdasarkan
Golongan Kepangkatan Tahun 2020 – 2024

No	Golongan Kepangkatan	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Golongan IV	4	4	5	6	5



2	Golongan III	41	39	37	36	35
3	Golongan II	10	10	8	6	6
4	Golongan I	0	0	0	0	0
5	Golongan IX (Tenaga PPPK)					4
Jumlah		55	53	50	48	50

5. Sumber Daya Keuangan

Tersedianya dukungan dana yang memadai untuk pembinaan urusan kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan merupakan input penting dalam pembangunan Sumber Daya Aparatur Pada tahun anggaran 2024 BKPSDM Kota Pontianak melalui APBD Kota Pontianak mendapat alokasi Anggaran sebesar Rp. 15.973.720.720,00 yang terdiri dari Belanja Operasional sebesar Rp. 15.224.309.980,00 atau sebesar 95.31 % dari total anggaran sedangkan untuk Belanja Modal sebesar Rp. 749.410.740,00 atau sebesar 4.69 % dari total anggaran. Adapun rincian belanja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Alokasi dan Realisasi Anggaran
BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024

No	Belanja	Anggaran	Realisasi	% Realisasi	% Realisasi terhadap total anggaran
1	Belanja Operasional :	15.224.309.980,00	14.114.152.757,00	92.71	88.36
2	Belanja Modal	749.410.740,00	713.209.000,00	95.17	4.46
Total		15.973.720.720,00	14.827.361.757,00	92.82	92.82

Alokasi anggaran tersebut kemudian dijabarkan ke dalam program dan kegiatan dan subkegiatan sebagai pedoman dan acuan dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2024. Anggaran belanja Operasional sebesar Rp 15.224.309.980,00 atau sebesar 95.3 % dari total anggaran didistribusikan di 3



Program 3 program, 12 Kegiatan dan 50 Subkegiatan yang harus dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Pontianak.

6. Sarana dan Prasarana

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di bidang kepegawaian dan Pendidikan dan pelatihan, BKPSDM didukung sarana dan prasarana yang memadai baik berupa asset tetap maupun asset tak berwujud. Rekapitulasi jumlah sarana dan prasarana yang dimiliki oleh BKPSDM tersaji dalam daftar aset berikut ini:

Tabel 6.1
Rekapitulasi Barang Inventaris
Sampai dengan Tahun 2024

Nama Bidang Barang	Jumlah Barang (Unit)
<i>1</i>	<i>2</i>
PERALATAN DAN MESIN	
ALAT ANGKUTAN	2
ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	1
ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	646
ALAT STUDIO, KOMUNIKASI DAN PEMANCAR	11
ALAT KEDOKTERAN DAN KESEHATAN	1
KOMPUTER	244
PERALATAN OLAH RAGA	2
GEDUNG DAN BANGUNAN	4
BANGUNAN GEDUNG	4
TOTAL	911

B. Permasalahan Utama

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak merupakan Organisasi Perangkat Daerah dimana sesuai tugas pokok dan fungsinya yaitu mengurus pelayanan administrasi kepegawaian dan diklat di daerah dengan system dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundangundangan yang meliputi perencanaan (formasi), persyaratan pengangkatan, penempatan dan pemindahan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, sanksi (*punishment*) dan penghargaan (*reward*), serta pensiun. Keseluruhan kegiatan tersebut untuk mendukung program pembangunan pemerintah daerah selama 5 tahun kedepan sesuai agenda, prioritas pembangunan strategi dan arah kebijakan daerah diantaranya mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*). Fokus perhatian yang menjadi



isu penting dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi BKPSDM Kota Pontianak yakni sebagai berikut :

1. Masih rendahnya jumlah Aparatur Sipil Negara yang mendapatkan pengembangan kompetensi.
2. Masih rendahnya tingkat profesionalisme ASN Pemerintah Kota Pontianak.
3. Pola pikir (*mind-set*) dan budaya kerja (*culture-set*) birokrat belum sepenuhnya mendukung birokrasi yang efisien, efektif dan produktif, dan profesional. Selain itu birokrat belum benar-benar memiliki pola pikir yang melayani masyarakat, belum mencapai kinerja yang baik dan belum berorientasi pada hasil (*outcomes*);
4. Masih terdapat penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi;
5. Belum terpenuhinya kebutuhan jumlah dan komposisi pegawai sesuai dengan formasi yang ditetapkan;
6. Penempatan pejabat masih belum sesuai dengan pemetaan jabatan;
7. Tuntutan kebutuhan media dan teknologi informasi yang terus meningkat dalam rangka pelayanan manajemen kepegawaian;
8. Database pegawai belum semuanya akurat;
9. Belum terpusatnya pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS (Renstra)

Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024-2026 telah ditetapkan dengan Peraturan Walikota Pontianak Nomor 30 Tahun 2023 tanggal 14 April 2023. Renstra BKPSDM Kota Pontianak ini merupakan penjabaran dari perencanaan pembangunan daerah Kota Pontianak sehingga rencana-rencana yang disusun dalam Renstra BKPSDM Kota Pontianak sejalan dengan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Pontianak. Renstra BKPSDM Kota Pontianak menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) yang disusun setiap tahun dalam kurun waktu 3 tahun. Renstra juga menjadi acuan dalam pengendalian dan evaluasi pembangunan di BKPSDM Kota Pontianak.

1. Visi

Visi adalah pandangan jauh ke depan, terkait arah dan bagaimana instansi pemerintah akan dibawa dan berkarya agar tetap konsisten, antisipatif, inovatif, dan produktif. Visi ini merupakan suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan, yang berisikan cita dan citra yang hendak diwujudkan oleh instansi pemerintah. Penetapan visi diperlukan untuk memadukan gerak langkah setiap unsur organisasi dan masyarakat untuk mengarahkan dan menggerakkan segala sumber daya yang ada, untuk menciptakan visi Kota Pontianak.

Berdasarkan pada Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022, Tujuan dan Sasaran RPD Kota Pontianak Tahun 2024-2026 didasarkan pada visi misi RPJPD Tahun 2005-2025. Visi pembangunan jangka panjang Kota Pontianak sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 10 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Pontianak Tahun 2005-2025 adalah

“Pontianak Kota Khatulistiwa Berwawasan Lingkungan Terdepan di Kalimantan Tahun 2025”.



2. Misi

Misi merupakan pernyataan apa yang harus dilakukan untuk mencapai visi di masa depan. Misi merupakan Langkah-langkah dan strategi yang diambil untuk mencapai tujuan jangka Panjang. Misi pembangunan jangka panjang Kota Pontianak sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 10 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Pontianak Tahun 2005-2025 dijabarkan dalam lima misi pembangunan yakni sebagai berikut :

Misi Pertama	Mewujudkan masyarakat berwawasan kebangsaan yang sehat, cerdas, berbudaya dan berahlak mulia
Misi Kedua	Mewujudkan sarana, prasarana, tata ruang dan wilayah perkotaan untuk perdagangan dan jasa yang berwawasan lingkungan
Misi Ketiga	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (<i>Good Governance</i>), masyarakat yang paham politik, taat hukum, tentram dan tertib
Misi Keempat	Mewujudkan masyarakat madani, manusiawi, berkurangnya masalah sosial, makin berdaya dan terjamin hak-hak warga
Misi Kelima	Mewujudkan perekonomian yang stabil, tumbuh dan merata berbasis ekonomi kerakyatan

3. Tujuan dan Sasaran Strategis beserta Indikator Kinerja Utama

Dalam menentukan tujuan dan sasaran maka yang perlu dipertimbangkan adalah visi dan misi Kota Pontianak. Penetapan tujuan dan sasaran perlu mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki segenap sumber daya dalam organisasi. Seluruh sumber daya dalam organisasi harus mempunyai kompetensi daya saing tinggi untuk mencapai tujuan.

Mengacu pada visi dan misi yang tertuang dalam RPD Kota Pontianak dimana sasaran RPD menjadi Tujuan Perangkat Daerah, dimana BKPSDM Kota Pontianak mengampu Misi ke tiga, maka tujuan BKPSDM Kota Pontianak yang hendak dicapai di tahun 2024 – 2026 adalah sebagai berikut :

“ Meningkatkan Profesionalitas ASN”



Tabel 5.2.

Tujuan dan Sasaran RPD Kota Pontianak Tahun 2024-2026

Visi RPJPD: "Pontianak Kota Khatulistiwa Berwawasan Lingkungan Terdepan di Kalimantan Tahun 2025"

No.	Misi RPJPD	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kondisi Awal	Target		
							2024	2025	2026
1.	Mewujudkan masyarakat berwawasan kebangsaan yang sehat, cerdas, berbudaya dan berahlak mulia	Meningkatnya Kualitas Hidup Manusia Yang Berkesetaraan	Indeks Pembangunan Manusia (IPM)			80,48	81,20	81,60	82,00
				Meningkatnya Derajat Kesehatan Masyarakat	Angka Harapan Hidup	73,46	73,65	73,74	73,90
					Angka Stunting Balita	19,7	14,00	13,00	12,00
				Meningkatnya Kualitas Pendidikan dan Pengembangan Kebudayaan	Indeks Pendidikan	0,765	0,768	0,769	0,770
				Terkendalinya Pertumbuhan Penduduk	Laju Pertumbuhan Penduduk	0,96	0,94	0,93	0,92
				Meningkatnya Peran Perempuan dan Perlindungan Anak	Indeks Pembangunan Gender Kota Pontianak	94,10	94,20	94,25	94,30
					Tingkat Capaian Kota Layak Anak	Madya	Nindya	Nindya	Utama

RPD Kota Pontianak [2024 – 2026]

No.	Misi RPJPD	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kondisi Awal	Target		
							2024	Target 2025	2026
3.	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (<i>Good Governance</i>), masyarakat yang paham politik, taat hukum, tentram dan tertib	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks Reformasi Birokrasi			68,98 (B)	73 (BB)	75 (BB)	77 (BB)
				Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	49,90	71	73	75
				Meningkatnya Kualitas Layanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
				Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Daerah Yang Sehat Dan Akuntabel	Opini BPK terhadap Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah	WTP	WTP	WTP	WTP
				Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi	Indeks Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	Baik	Baik	Baik	Baik



Sasaran yang akan dicapai pada tahun 2024 oleh BKPSDM Kota Pontianak dengan merujuk tujuan tersebut di atas, dapat dilihat Tabel 5.2 pada dokumen RPD Tahun 2024-2026. Dalam Tabel 5.2 tersebut tertuang bahwa BKPSDM Kota Pontianak mengampu 1 tujuan yang juga merupakan sasaran pada RPD Kota Pontianak dengan 1 indikator kinerja. Sedangkan untuk Sasaran Strategis, BKPSDM Kota Pontianak memiliki 1 sasaran strategis dengan 1 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dievaluasi pada laporan ini.

Strategi dan arah kebijakan yang tertuang dalam Renstra BKPSDM Kota Pontianak menunjukkan bagaimana cara BKPSDM Kota Pontianak dalam mencapai tujuan dan sasaran jangka menengah BKPSDM Kota Pontianak yang selaras dengan strategi dan kebijakan daerah, serta rencana program prioritas dalam rancangan RPD.

Tabel 2.1

Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Utama
BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran	Definisi Operasional	Tahun 2024
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN		Indikator Tujuan : Indeks Profesionalitas ASN	Ukuran Statistik yang menggambarkan kualitas ASN. Bobot penilaian didasarkan pada kualifikasi Pendidikan (25%), Kompetensi (40%), Kinerja (30%) dan Disiplin (5%)	71
		Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen PNS Kota Pontianak	Indikator Sasaran: Indeks Sistem Merit	Ukuran untuk menilai sejauh mana instansi pemerintah menerapkan sistem merit. Indeks ini digunakan untuk	325



				<p>mengevaluasi efektivitas kebijakan dan pelaksanaan sistem merit di instansi pemerintah. Berdasarkan Permenpan RB No. 40 Tahun 2018, instansi pemerintah diklasifikasikan menjadi empat kategori berdasarkan indeks sistem merit, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sangat Baik: nilai 325-410 indeks antara 0,81–1,00• Baik: nilai 250-324 indeks antara 0,61–0,80• Kurang: nilai 175-249 indeks antara 0,41–0,60• Buruk: nilai 0-174 indeks antara 0,20–0,40 <p>Mencakup 8 aspek penilaian yakni :</p> <ul style="list-style-type: none">• Perencanaan Kebutuhan (10%)• Pengadaan (10%)• Pengembangan Karir (30%)• Promosi dan Mutasi (10%)• Manajemen Kinerja (20%)• Penggajian,	
--	--	--	--	--	--



				penghargaan dan disiplin (10%) • Perlindungan dan pelayanan (4%) • Sistem Informasi (%)	
--	--	--	--	---	--

Strategi dan arah kebijakan jangka menengah BKPSDM Kota Pontianak selanjutnya menjadi dasar perumusan kegiatan bagi setiap program prioritas yang tertuang dalam RPD yang menjadi tugas dan fungsi BKPSDM Kota Pontianak. Dengan berpedoman pada tujuan dan sasaran yang tertuang pada tabel 2.1, maka untuk mencapainya telah dipilih beberapa strategi dan arah kebijakan tertuang pada tabel 2.2.

Tabel 2.2
Tujuan, Sasaran , Strategi dan Kebijakan

Visi : Pontianak Kota Khatulistiwa Berwawasan Lingkungan Terdepan di Kalimantan di Tahun 2025			
Misi : Mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik (Good Governance), masyarakat yang paham politik, taat hukum, tentram dan tertib			
Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Profesionalitas ASN	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	1. Pengelolaan data Kebutuhan ASN jangka menengah, serta pengadaan ASN yang transparan dan akuntabel 2. Meningkatkan kapasitas dan kmpetensi ASN Kota Pontianak melalui pengembangan	1. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Aparatur sesuai kebutuhan 2. Peningkatan Kompetensi ASN 3. Pembentukan Asesmen Centre



		<p>metode pelatihan mandiri yang dapat diakses seluruh ASN</p> <p>3. Penguatan Asesmen center untuk pemetaan jabatan dan rencana suksesi, serta manajemen talenta;</p> <p>4. Penataan promosi, mutase dan rotasi berdasarkan pontensi, kompetensi dan rencana suksesi;</p> <p>5. Meningkatkan kinerja melalui penetapan target kinerja yang terukur, evauasi kinerja secara berkala dengan menggunakan metode yang objektif, identifikasi kesenjangan kinerja dan penyusunan strategi untuk mengatasinya;</p> <p>6. Meningkatkan integritas ASN serta pemberian penghargaan yang didasari</p>	
--	--	---	--



		hasil penilaian kinerja; 7. Meningkatkan pelayanann administrasi kepegawaian melalui penataan sarana dan prasarana, evaluasi standar operasional prosedur serta standar pelayanan; 8. Pemanfaatan teknologi informasi secara optimal.	
--	--	---	--

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian kinerja adalah lembar dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja dan target. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Perjanjian ini telah selaras dengan Rencana Kinerja (Renja) tahun 2024 yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) dan Indikator Kinerja Utama (IKU). Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen antara Kepala Daerah dengan Kepala SKPD yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus Perjanjian Kinerja antara lain adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. Dasar penilaian keberhasilan



maupun kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur dan sebagai dasar pemberian reward atau penghargaan dan sanksi. (perjanjian kinerja terlampir).

Perjanjian Kinerja mengacu pada IKU BKPSDM Kota Pontianak yang ditetapkan pada Tahun 2023. Berdasarkan indikator sasaran tersebut disusun kegiatan dan sub kegiatan yang diharapkan dapat mendukung pencapaian target kinerja tahun 2024.

BKPSDM Kota Pontianak telah menyusun perjanjian kinerja berjenjang yang tertuang dalam cascading kinerja dari Renstra tahun 2024-2026.

Perjanjian kinerja dibuat sebanyak 2 (dua) kali selama tahun 2024 yaitu mengacu pada APBD Murni dan APBD Perubahan. Adapun laporan akuntabilitas kinerja ini mengacu pada Perjanjian Kinerja Perubahan tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 2.3
Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan
1	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	Indeks Sistem Merit	Indeks	325

Pada Tahun 2024. BKPSDM Kota Pontianak mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp 15.973.720.720,00, yang terbagi menjadi belanja Operasi sebesar Rp 15.224.309.980,00, serta Belanja Modal sebesar Rp 749.410.740,00. Belanja Operasi kemudian terdiri dari Belanja pegawai sebesar Rp 7.847.350.720,00 dan Belanja Barang dan Jasa sebesar Rp 7.376.959.260,00. Anggaran tersebut diperuntukan untuk mendukung pelaksanaan program yang berkaitan langsung dengan indikator sasaran strategis maupun program-program pendukung, yang meliputi 3 program, 12 Kegiatan dan 50 Subkegiatan. Adapun 3 program tersebut terdiri dari 1 program penunjang/pendukung urusan pemerintah daerah yang terbagi menjadi 7 kegiatan dan 25 Sub Kegiatan. Sedangkan program



utama/strategis terdiri dari Program Kepegawaian Daerah (meliputi 4 kegiatan dan 23 sub kegiatan), Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (terbagi dalam 1 kegiatan dan 2 sub kegiatan).

Tabel 2.4

Anggaran Belanja BKPSDM Kota Pontianak berdasarkan Anggaran Perubahan
Tahun 2024

NO	PROGRAM / KEGIATAN/SUBKEGIATAN	ANGGARAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	10.106.809.670,00
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	75.759.100,00
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	25.394.100,00
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	9.709.000,00
1.1.3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	14.840.000,00
1.1.4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	19.670.000,00
1.1.5	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	6.146.000,00
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.604.970.720,00
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	7.573.720.720,00
1.2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	3.450.000,00
1.2.3	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	14.000.000,00
1.2.4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	13.800.000,00
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	596.922.550,00
1.3.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	18.908.100,00
1.3.2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	300.977.950,00



1.3.3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	83.936.500,00
1.3.4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	12.000.000,00
1.3.5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	181.100.000,00
1.4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	762.063.740,00
1.4.1	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	397.221.250,00
1.4.2	Pengadaan Mebel	157.117.000,00
1.4.3	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	207.725.490,00
1.5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	820.653.560,00
1.5.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	25.000.000,00
1.5.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	404.365.837,00
1.5.3	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	51.000.000,00
1.5.4	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	340.287.723,00
1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang	153.130.000,00
1.6.1	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	53.380.000,00
1.6.2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	42.510.000,00
1.6.3	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	57.240.000,00
1.7	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	93.310.000,00
1.7.1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut	93.310.000,00
2	Program Kepegawaian Daerah	4.796.670.550,00
2.1	Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	537.157.500,00
2.1.1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	72.613.000,00



2.1.2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	369.440.500,00
2.1.3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	33.712.000,00
2.1.4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	55.452.000,00
2.1.5	Pengelolaan Data Kepegawaian	5.940.000,00
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	625.323.000,00
2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	120.570.000,00
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	24.750.000,00
2.2.3	Pengelolaan Promosi ASN	480.003.000,00
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	2.445.940.400,00
2.3.1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	829.500.000,00
2.3.2	Pengelolaan Assesment Center	155.610.300,00
2.3.3	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	46.606.600,00
2.3.4	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	553.680.000,00
2.3.5	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	535.123.000,00
2.3.6	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	70.244.000,00
2.3.7	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	235.926.500,00
2.3.8	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	19.250.000,00
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1.188.249.650,00
2.4.1	Pembinaan Disiplin ASN	232.579.900,00
2.4.2	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	108.749.000,00
2.4.3	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	550.905.000,00
2.4.4	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	17.690.000,00



2.4.5	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	278.325.750,00
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.070.240.500,00
3.1	Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.070.240.500,00
3.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.030.562.500,00
3.1.2	Pembinaan, Pengorganisasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, Dan Prajabatan	39.678.000,00
	Total	15.973.720.720,00



BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan. Tujuannya adalah untuk mencapai misi dan tujuan organisasi secara terukur.

Akuntabilitas kinerja diwujudkan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan integrasi dari sistem perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja. Pengelolaan akuntabilitas kinerja meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran kinerja, Pelaporan kinerja serta Evaluasi Internal.

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu azas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik. Akuntabilitas diyakini mampu mengubah kondisi pemerintahan menuju tatanan yang baik. Berdasarkan penilaian Akuntabilitas Kinerja BKPSDM Kota Pontianak yang penilaiannya dilakukan oleh Inspektorat selaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) setiap tahunnya, terdapat peningkatan penilaian BKPSDM Kota Pontianak dari tahun 2020-2023

Tabel 3.1

Laporan Hasil Implementasi SAKIP BKPSDM Kota Pontianak
Tahun 2020 – 2023

No	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai			
			2020	2021	2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30	25.81	25.81	24	25.50
2	Pengukuran Kinerja	30	17.81	17.81	24	24.00
3	Pelaporan Kinerja	15	11.74	12.49	12	12.00
4	Evaluasi Internal	25	6.85	6.85	20	20.00
5	Capaian Kinerja		15.69	15.69		
Nilai Akuntabilitas Kinerja			77.90	78.65	80.61	81.51
Predikat			BB	BB	A	A



Tabel diatas menunjukkan evaluasi kinerja BKPSDM Kota Pontianak terdapat peningkatan secara bertahap pada berbagai komponen evaluasi. Dalam periode evaluasi dari 2020 hingga 2023, terjadi peningkatan secara bertahap pada semua komponen evaluasi kinerja, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi internal semuanya mengalami peningkatan nilai. Total nilai hasil evaluasi kinerja juga meningkat dari 77.90 pada tahun 2020 menjadi 81.51 pada tahun 2023, atau naik sebesar 3.61 poin. Tingkat akuntabilitas kinerja mengalami peningkatan yakni berada di tingkat "BB" ditahun 2020 dan 2021, naik menjadi A ditahun 2022 dan 2023.

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Pengukuran Kinerja merupakan bagian penting dari pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Suatu kinerja mengacu pada capaian suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran dan tujuannya. Dalam arti praktis, kinerja dimaksud adalah hasil kegiatan atau hasil program. Dalam tataran pengukuran, kinerja kegiatan dan program yang diukur berfokus kepada *output* kegiatan dan *outcome* program.

Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui tingkat capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan yang menggambarkan tingkat keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan menggunakan indikator hasil program (*outcome*) dan keluaran (*output*) serta mengaitkannya dengan penggunaan masukan (*input*) berupa sumber daya.

Pengukuran kinerja didasarkan pada target dan realisasi dengan satuan pengukuran dalam bentuk prosentase, indek, rata-rata, angka dan jumlah. Prosentase pencapaian rencana tingkat capaian, dihitung dengan rumus bahwa semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian rencana tingkat capaian yang makin baik.

Capaian kinerja yang ingin diketahui melalui pengukuran kinerja ini adalah adanya kesinambungan atau sinergi antara visi-misi-tujuan dan sasaran strategis dengan menggunakan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan. Untuk



mengetahui capaian kinerja tersebut, dokumen dan data kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan pengukuran kinerja adalah:

- a. Dokumen Rencana Strategis Tahun 2024-2026 BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024;
- b. Dokumen Rencana Kegiatan Tahunan (RKT) BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024;
- c. Dokumen Perjanjian Kinerja (PK), sebagaimana termuat pada Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024;
- d. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) beserta laporan pelaksanaan kegiatan dan laporan realisasi penggunaan anggaran (Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pontianak Tahun Anggaran 2024 dan Peraturan Walikota Nomor 72 Tahun 2023 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pontianak Tahun Anggaran 2024.

Analisis terhadap capaian kinerja sasaran dan kegiatan dalam laporan akuntabilitas kinerja ini menggunakan metode pengukuran sebagai berikut:

1. Metode Perbandingan Rencana dan Realisasi Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan rencana dan realisasi sebagai berikut:

Perhitungan presentase pencapaian target dalam Penetapan Kinerja Sasaran memperhatikan karakteristik komponen realisasi dalam kondisi :

1. **Semakin tinggi realisasi** menunjukkan **pencapaian kinerja yang semakin baik**, maka digunakan rumus :

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

2. **Semakin tinggi realisasi** menunjukkan **semakin rendah pencapaian kinerja**, maka digunakan rumus :



$$\text{Indikator Kinerja} = \frac{\text{Rencana} - (\text{Realisasi} - \text{Rencana})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

$$\text{Indikator Kinerja} = \frac{2 \times \text{Rencana} - \text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran dan kegiatan. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat diketahui dengan jelas. Selain itu, untuk memberikan penilaian yang lebih independen melalui indikator-indikator outcomes atau minimal outputs dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan. Untuk dapat mengetahui tingkat capaian kinerja, pengukuran kinerja tahun 2024 dilakukan melalui tahapan yang mencakup:

- a. Pengukuran kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing - masing kelompok indikator kegiatan. Pengukuran kinerja kegiatan ini menggunakan formulir Pengukuran Kinerja (PK), khususnya pada kolom 4 - 7.
- b. Pengukuran tingkat pencapaian sasaran strategis yang merupakan tingkat pencapaian target dari masing - masing indikator sasaran yang telah ditetapkan, sebagaimana dituangkan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dimana tingkat pencapaian sasaran didasarkan pada data hasil pengukuran kinerja kegiatan dan indikator makro yang berhubungan dengan sasaran tersebut. Pengukuran pencapaian sasaran tersebut. Pengukuran pencapaian sasaran ini menggunakan formulir Pengukuran Kinerja (PK) khususnya pada kolom 1 - 3.



Metode Penyimpulan Capaian Kinerja Sasaran

Hasil pengukuran capaian kinerja disimpulkan baik untuk masing - masing indikator kinerjanya maupun untuk capaian pada tingkat sasaran. Penyimpulan dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran ordinal sebagai berikut:

Untuk memudahkan interpretasi atas capaian sasaran dan program/kegiatan serta indikator makro diberlakukan nilai disertai makna dari nilai tersebut yaitu :

Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Kategori
> 85	= Sangat Berhasil
$70 < \bar{x} \leq 85$	= Berhasil
$55 < \bar{x} \leq 70$	= Cukup Berhasil
≤ 55	= Tidak Berhasil

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dimaksud dilakukan dengan menggunakan formula Pengukuran Kinerja sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Untuk capaian masing - masing indikator kinerja sasaran disimpulkan berdasarkan "Metode Rata - Rata Data Kelompok". Penyimpulan capaian sasaran dengan "Metode Rata - Rata Data Kelompok" adalah penyimpulan pada tingkat sasaran yang dilakukan dengan mengalikan jumlah indikator untuk setiap kategori (sangat berhasil, berhasil, cukup berhasil dan tidak berhasil) yang ada di setiap kelompok sasaran dengan nilai mean (rata - rata) skala ordinal dari setiap kategori, dibagi dengan jumlah indikator yang ada di kelompok sasaran tersebut.

Nilai mean setiap kategori adalah sebagai berikut:



Nilai Mean (\bar{x})	Kategori
92,5	= Sangat Berhasil
77,5	= Berhasil
62,5	= Cukup Berhasil
7,5	= Tidak Berhasil

Hasil perkalian tersebut disimpulkan kembali berdasarkan skala pengukuran ordinal dengan kategori sangat berhasil, berhasil, cukup berhasil dan tidak berhasil. Evaluasi dan analisa capaian kinerja ditujukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan serta hambatan kendala dan permasalahan yang dihadapi serta langkah-langkah pemecahan masalah yang diambil BKPSDM Kota Pontianak dalam rangka memenuhi target kinerja dari masing-masing indikator kinerja sasaran (outcome) dan indikator kinerja kegiatan (output) yang ingin dicapai dan dilaksanakan pada tahun anggaran 2024. Selain itu disajikan pula akuntabilitas keuangan dengan cara menyajikan alokasi dan realisasi anggaran bagi pelaksanaan program dan kegiatan sebagai input bagi proses pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Sasaran Strategis RPD Pemerintah Kota Pontianak :
“ Meningkatkan Profesionalitas ASN ”

**1. Membandingkan Antar Target dan Realisasi Kinerja Tahun
2024**

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas salah satunya adalah profesionalitas. Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan birokrasi harus dapat mengikuti perkembangan organisasi yang kompetitif dalam rangka mewujudkan Aparatur Negara yang profesional. Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN diperlukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Hal ini



diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Pengukuran indeks profesionalitas ASN akan menghasilkan peta atau potret tentang tingkat profesionalitas ASN dengan menggunakan kriteria tertentu sebagai standar profesionalitas ASN yaitu kesesuaian kualifikasi, kompetensi, tingkat kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya. Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diharapkan juga mampu memotret tingkat profesionalitas ASN pada Instansi Pemerintah dan ASN itu sendiri serta sebagai dasar pemetaan pengembangan kompetensi ASN yang diharapkan mampu meningkatkan nilai Reformasi Birokrasi.

Penilaian Indeks Profesionalitas ASN tersebut ditetapkan sebagai salah satu Indikator Kinerja Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Pemerintah Kota Pontianak 2024-2026. Pengukuran atas indikator kinerja Pemerintah Kota Pontianak tersebut di tahun 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel. 3.2
Capaian Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN
Pemerintah Kota Pontianak Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target	Realisasi	Capaian (%)	Kategori
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	1. Indeks Profesionalitas ASN	71	78	109.86	Sangat Berhasil

Berdasarkan tabel 3.2 di atas dapat dilihat bahwa target kinerja yang ditetapkan dalam RPD Kota Pontianak untuk tahun 2024 adalah sebesar 71, sedangkan hasil pengukuran oleh Instansi Leading Sector atas Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Pontianak tahun 2024 diperoleh nilai 78



atau capaian sebesar 109.86 % dari target dan termasuk dalam kategori **Sangat Berhasil**.

Adapun Nilai Indeks Profesionalisme ASN yang diperoleh berdasarkan atas pengukuran terhadap masing-masing aspek yakni sebagai berikut :

Kriteria	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	IP ASN
Pemerintah Kota Pontianak	21.32	26.77	24.93	5	78

Hasil pengukuran progress atas penilaian Indeks Profesionalitas ASN di tahun 2024 berdasarkan Surat dari Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional V Nomor 388/B-BJ.01.03/SD/KR.v/2024 tanggal 1 Oktober 2024.



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
KANTOR REGIONAL V**

Jalan Raya Ciracas Nomor 36, Ciracas, Jakarta Timur, Jakarta 13730
Telepon (021) 87721084 - 87721085; Faksimile (021) 87721085
Laman: jakarta.bkn.go.id; Pos-el: kanreg5.jakarta@bkn.go.id

Nomor : 388/B-BJ.01.03/SD/KR.V/2024 Jakarta, 1 Oktober 2024
Lampiran : 2 (dua) lembar
Hal : Penyampaian Progres Pemantauan IP
ASN Tahun 2023 pada Triwulan III
2024

Yth.

1. Kepala BKD Provinsi
2. Kepala BKPP/BKPPD/BKPSDM Kota dan Kabupaten
se Wilayah Kerja Kantor Regional V BKN Jakarta

di
tempat

Dalam rangka mewujudkan Instansi Pemerintah yang professional dalam menerapkan manajemen ASN yaitu Instansi Pemerintah yang melakukan Indeks Profesionalitas ASN di Wilayah Kerja Kantor Regional V BKN, terkait hal tersebut maka dapat kami sampaikan sebagai berikut :

1. Kami mengucapkan apresiasi dan terimakasih kepada Bapak/Ibu yang sudah mendukung transformasi sumber daya manusia melalui percepatan peningkatan kapasitas dan pengembangan ASN berbasis kompetensi di instansinya.
2. Kantor Regional V BKN terus melakukan pemantauan dan mendorong seluruh instansi di wilayah kerja untuk terus meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN (IP) ASN di instansinya.
3. Berkenaan dengan hal tersebut kami sampaikan data progress pemantauan IP ASN Tahun 2023 yang meliputi progress IP PNS Tahun 2023 pada triwulan III 2024 serta progress IP PPPK Tahun 2023 sebagai bahan evaluasi dan monitoring pada instansi Bapak/Ibu.

Demikian, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Kepala Kantor Regional V
Badan Kepegawaian Negara

Titandatangan Secara Elektronik
PARYONO, SH., M.AP



Tembusan :

1. Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara
2. Direktur Jabatan ASN, BKN

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."





Lampiran Surat Kepala Kantor Regional V
Nomor : 388/B-BJ.01.03/SD/KR.V/2024
Tanggal : 1 Oktober 2024

**HASIL PROGRESS PEMANTAUAN IP PNS TAHUN 2023
PADA TRIWULAN III 2024
DI WILAYAH KERJA KANTOR REGIONAL V BKN
(DATA PER 1 OKTOBER 2024)**

No	Instansi	Nilai IP ASN Juli 2024	Nilai IP ASN Agt 2024	Nilai IP ASN Sep 2024
1.	Provinsi DKI Jakarta	69.77	82.98	85.54
2.	Provinsi Lampung	60.66	78.72	78.9
3.	Kabupaten Lampung Tengah	59.29	74.94	75.0
4.	Kabupaten Lampung Timur	68.03	80.56	81.07
5.	Kabupaten Lampung Barat	71.07	80.51	81.37
6.	Kabupaten Lampung Selatan	59.75	76.24	76.67
7.	Kabupaten Lampung Utara	57.76	74.1	74.3
8.	Kabupaten Pesawaran	61.07	77.7	78.36
9.	Kabupaten Pringsewu	61.23	77.02	77.16
10.	Kabupaten Tanggamus	62.24	77.7	77.99
11.	Kabupaten Mesuji	61.23	77.21	77.28
12.	Kabupaten Tulang Bawang	59.01	76.93	77.01
13.	Kabupaten Tulang Bawang Barat	53.79	66.58	77.35
14.	Kabupaten Pesisir Barat	57.13	71.57	72.47
15.	Kabupaten Way Kanan	76.61	83.57	83.62
16.	Kota Bandar Lampung	58.65	76.85	76.99
17.	Kota Metro	56.18	82.36	84.39
18.	Provinsi Kalimantan Barat	64.59	78.02	81.36
19.	Kabupaten Mempawah	43.81	53.41	75.14
20.	Kabupaten Ketapang	66.14	78.28	78.3
21.	Kabupaten Kayong Utara	64.41	76.83	77.61
22.	Kabupaten Kapuas Hulu	55.28	70.13	76.64
23.	Kabupaten Melawi	55.76	70.06	71.02
24.	Kabupaten Sintang	61.41	76.12	76.31
25.	Kabupaten Sambas	59.81	74.4	77.4
26.	Kabupaten Sanggau	55.98	70.21	70.7
27.	Kabupaten Sekadau	59.75	76.3	76.37
28.	Kabupaten Kubu Raya	59.92	75.99	76.05
29.	Kabupaten Landak	60.39	74.78	75.8
30.	Kabupaten Bengkayang	58.81	75.95	76.2
31.	Kota Pontianak	62.7	77.85	78.00
32.	Kota Singkawang	47.81	76.55	76.62

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

- Dokumen ini telah ditandatangani secara Elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSR





2. Membandingkan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja 2024 dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Peningkatan ataupun penurunan atas capaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan capaian tahun ini dengan pencapaian tahun-tahun sebelumnya. Berdasarkan Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2018 pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dimulai pada tahun 2019 secara manual oleh setiap kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Data perbandingan capaian disajikan sebagai berikut:

Tabel. 3.5
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021-2024

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian				+/-	Kategori
			2021	2022	2023	2024		
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	48.60	49.90	63.44	78	+ 14.56	Meningkat

Capaian Indeks Profesionalitas ASN tahun 2024 sebesar 78, lebih tinggi daripada capaian tahun 2023 yang sebesar 63.44, dengan peningkatan sebesar 14.56. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Pontianak semakin meningkat.

3. Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis

RPD Kota Pontianak tahun 2024-2026 telah menetapkan target IP ASN Pemerintah Kota Pontianak selama 3 (tiga) tahun dengan target tahun 2026 sebagai tahun terakhir RPD sebesar 75. Berikut disajikan perbandingan capaian Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Pontianak tahun 2024 dengan target RPD.



Tabel. 3.6
Perbandingan Capaian Kinerja dengan Tahun 2024 dengan RPD

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Akhir RPJMD	Capaian Kota Pontianak	+/-	Kategori
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	75	78	+3	Di atas target

Dari tabel 3.4 di atas, dapat dilihat target akhir Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Pontianak dalam RPD adalah sebesar 75 sementara berdasarkan hasil penilaian atas nilai Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Pontianak yang diterbitkan oleh BKN pada tahun 2024 sebesar 78. Nilai ini telah berada di atas target akhir RPD.

4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Standar Nasional

Hingga saat ini belum terdapat standar Nasional atas Indeks Profesionalitas ASN secara formal yang menjadi acuan dalam penentuan target kinerja BKPSDM Kota Pontianak.

5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta Alternatif solusi yang telah dilakukan

Capaian kinerja untuk Sasaran Kota “Meningkatnya Profesionalitas ASN” masuk dalam kategori sangat berhasil. Adapun faktor penentu keberhasilan untuk masing-masing Indikator kinerja tersebut dapat dilihat pada table di bawah ini.



Tabel 3.7

Analisa Penyebab Keberhasilan / kegagalan Kinerja serta Alternatif Solusi yang dilakukan atas Sasaran Kota "Meningkatnya Profesionalitas ASN"

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	ASPEK PENILAIAN	CAPAIAN		PENYEBAB
			KEBERHASILAN	KEGAGALAN	
1	Indeks Profesionalitas ASN	Kualifikasi	√		Untuk penilaian dari dimensi kualifikasi untuk IP ASN pemerintah Kota Pontianak adalah sebesar 21.3 dari bobot nilai total sebesar 25, atau capaian sebesar 87.71%. Aspek kualifikasi menilai Riwayat jenjang Pendidikan terakhir yang dicapai oleh ASN. Dari keseluruhan jumlah ASN kota Pontianak yang berjumlah 5.366 Orang, sebanyak 3.902 Orang berpendidikan D4 ke atas. Selebihnya merupakan ASN dengan Pendidikan D3 ke bawah. Hal ini menunjukkan bahwa, tingkat Pendidikan ASN Pemerintah Kota Pontianak sudah baik.
		Kompetensi		√	Penilaian untuk aspek kompetensi untuk IP ASN berkaitan dengan Riwayat pengembangan kompetensi ASN. Bobot penilaian untuk dimensi ini adalah 40, sedangkan pemerintah kota



					<p>Pontianak mendapatkan nilai 26.77, atau capaian sebesar 66.93% Adapun penilaiannya berkisar tentang keikutsertaan PNS dalam Diklat (Diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis) dan juga seminar/workshop/magang/kursus dan atau sejenisnya. Salah satu factor belum optimalnya capaian untuk dimensi ini dikarenakan masih belum meratanya keikutsertaan ASN dalam diklat/workshop/seminar dalam pengembangan kompetensi. Terbatasnya anggaran menjadi permasalahan utama yang menyebabkan terkendalanya ASN yang dikirim untuk mendapatkan pengembangan kompetensi. Namun, sejak diluncurkannya LMS Kota Pontianak dan metode Coaching dan mentoring ASN, berkontribusi mendongkrak secara perlahan penilaian dari dimensi ini. LMS merupakan metode pembelajaran secara online, dimana ASN mendapat materi dan modul diklat teknis sehingga tak melulu mengikuti diklat klasikal. ASN</p>
--	--	--	--	--	--



					yang telah mengikuti pembelajaran secara online melalui LMS akan mendapatkan sertifikat, yang menjadi acuan keikutsertaan ASN dalam pengembangan kompetensi. Selain itu, kegiatan workshop, Bimbingan teknis atau semacamnya di lingkungan pemerintah kota Pontianak sudah mencantumkan sertifikat keikutsertaan ASN dalam pelaksanaan kegiatan.
		Kinerja	√		Penilaian dimensi Kinerja, berkaitan dengan Riwayat hasil penilaian kinerja pegawai yang mencakup penilaian SKP dan perilaku. Bobot dimensi ini sebesar 30, sedangkan realisasi pemerintah kota Pontianak adalah sebesar 24.93, atau capaian kinerja sebesar 83.1%. Hal ini membuktikan bahwa sebagian besar ASN Kota Pontianak mendapatkan penilaian SKP dan Perilaku Baik.
		Disiplin	√		Untuk Dimesi Disiplin dengan bobot penilaian 5, mencakup penilaian tentang data/informasi



					mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima ASN, mencakup hukuman berat, sedang atau ringan. Capaian pemerintah kota Pontianak untuk dimensi ini adalah 5%, atau capaian kinerjanya 100%.
--	--	--	--	--	--

Capaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Pontianak tahun 2024 termasuk dalam kategori Sangat Berhasil. Berbagai metode peningkatan kompetensi ASN di susun oleh BKPSDM Kota Pontianak pada khususnya dan Pemerintah Kota Pontianak pada umumnya untuk mensiasati minimnya anggaran mengirim ASN mengikuti kegiatan peningkatan kapasitas seperti diklat, bimtek, workshop dan lain sebagainya. Metode Coaching dan mentoring, serta adanya aplikasi LMS Kota Pontianak yang memungkinkan ASN untuk mendapatkan pembelajaran secara elektronik dengan berbagai materi pembelajaran sehingga ASN bisa meningkat kapasitasnya.

Untuk meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN dimasa yang akan datang, tetap diperlukan upaya yang dilakukan Pemerintah Kota Pontianak yakni sebagai berikut:

- Meningkatkan anggaran kegiatan peningkatan kapasitas ASN terutama untuk diklat teknis/fungsional dan diklat kepemimpinan bagi pejabat structural
- Mendorong setiap ASN untuk meningkatkan kompetensi pendidikan formal
- Mengoptimalkan proses input data pengembangan kompetensi yang diikuti oleh tiap ASN ke dalam aplikasi SIMPEG Instansi
- Mengoptimalkan proses integrasi data SAPK BKN dengan data SIMPEG Instansi;
- Memberikan kesempatan sebesar-besarnya kepada ASN untuk meningkatkan kompetensi masing-masing.
- Menambah modul dan materi dalam aplikasi LMS



Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pontianak :

“ Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak “

Dalam rangka peningkatan kinerja, BKPSDM telah mengimplementasikan Sistem Merit secara bertahap berdasarkan Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang tata cara penilaian mandiri system merit dalam manajemen apartur sipil negara di Lingkungan Instansi Pemerintah. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. Indeks system merit adalah ukuran yang dipakai sebagai standar penilaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah. Penilaian mandiri sistem merit adalah penilaian yang dilakukan secara mandiri guna mengetahui capaian penerapan sistem merit pada instansi pemerintah.

Penilaian sistem merit tersebut ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Utama (IKU) Rencana Kerja BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024. Pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak tahun 2024 menunjukkan hasil sebagai berikut :

**1. Membandingkan Antar Target dan Realisasi Kinerja Tahun
2024**

Penilaian sistem merit tersebut ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Utama (IKU) Rencana Kerja BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024. Pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak tahun 2023 menunjukkan hasil sebagai berikut :



Tabel. 3.8

Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	Indeks Sistem Merit	325	331.5	102

Berdasarkan tabel 3.5 di atas dapat dilihat bahwa target kinerja yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) untuk tahun 2024 adalah sebesar 325, sedangkan hasil pengukuran oleh KASN atas Indeks Sistem Merit Pemerintah Kota Pontianak tahun 2024 diperoleh nilai 331.5 atau capaian sebesar 102 % dari target dan termasuk dalam kategori **Sangat Berhasil**.

Dalam pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak dilakukan dengan membandingkan antara target rencana dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKU) pada masing-masing persepektif.

Penilaian Sistem Merit pada BKPSDM Kota Pontianak terdiri dari 8 aspek dan 37 indikator dengan hasil penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.9

Capaian IKU pada Sasaran Strategis
Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak Tahun 2024

No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	1 Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka	Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan	2.5	4	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
		menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan PPK			
		2 Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	Tersedia data kepegawaian yang lengkap berbasis sistem informasi, diperbarui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (data kinerja dan disiplin) dalam Sistem Informasi Kepegawaian;	2.5	4	10
		3 Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5	Tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun	2.5	4	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
		(lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir	dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis			
		4 Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	Sudah menyusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah	2.5	4	10
Total						40
2	Pengadaan	1 Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	Sudah menyusun rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK. Pengisian eformasi diawali dengan pembuatan anjab dan ABK tiap	2	4	8



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
			SKPD, lalu dibuatkan peta jabatan oleh bagian Organisasi, dan diisi bezzeting dan kebutuhan pegawai di eformasi sesuai anjab dan ABK.			
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	2	4	8
		3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	2	4	8



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
			PPK. Pengumuman hasil penerimaan CPNS dipublikasikan melalui website instansi, BKPSDM, dan Media lainnya.			
		4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	2	4	8
			Instansi telah menganggarkan biaya latsar CPNS. Latsar CPNS dilaksanakan sebulan setelah pengangkatan CPNS. Evaluasi pasca latsar telah direncanakan, tetapi terkendala masa pencegahan penyebaran covid-19. Dan telah terlaksana pada 22 Juli 2020. Terdapat perbedaan antara rencana dan aktual jumlah responden			



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir	
			<p>puanawidya dikarenakan refocussing untuk dana covid.</p>				
		5	<p>Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;</p>	90% - 100% CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang lamar	2	4	8
Total						40	
3	Pengembangan Karir	1	<p>Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;</p>	Sudah menetapkan SKJ untuk JPT, JA dan JF	5	2	10
		2	<p>Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi;</p>	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala	5	2	10
		3	<p>Ketersediaan Talent Pool yang disusun</p>	Sudah tersedia Talent Pool untuk	5	1	5



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
		berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	seluruh pegawai			
		4 Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi;	Sudah tersedia rencana suksesi untuk JPT, JA dan JF	2.5	1	2.5
		5 Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh pegawai	2.5	2	5
		6 Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh pegawai	Sudah tersedia analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala	2.5	4	10
		7 Ketersediaan strategi dan program untuk	Tersedia strategi pengembangan kompetensi dan	2.5	4	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
		mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	kinerja jangka panjang dan sudah masuk dalam Renstra instansi			
		8 Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	Sudah tersedia program diklat berdasarkan analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja yang dikaitkan dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu	2.5	3	7.5
		9 Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	Program peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai sudah dilaksanakan	2.5	2	5
		10 Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan	Kegiatan coaching dan mentoring dilaksanakan secara terjadwal	2.5	3	7.5



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
			mentoring; dan telah dievaluasi hasil coaching dan mentoring			
Total						72.5
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	5	2	10
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan rencana suksesi;	2.5	3	7.5
			Pola Karir pegawai dilaksanakan dengan dasar kebijakan (peraturan internal) sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi secara instansi dan nasiona			
			Sudah menetapkan kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi yang mengacu pada talent pool dan rencana suksesi			



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
		3 Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	Sudah melaksanakan Pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif di tingkat regional/nasional serta pengisian Administrator dan Pengawas dengan metode assessment tanpa adanya pengaduan atas dugaan pelanggaran sistem merit	2.5	3	7.5
Total						25
5	Manajemen Kinerja	1 Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	Sudah menyusun kontrak kinerja bagi seluruh pegawai yang diturunkan dari Rencana Strategis organisas	5	4	20
		2 Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang	5	4	20



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir	
			obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai				
		3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	Sudah melaksanakan penilaian kinerja secara berkala 1 bulan sekali yang disertai dengan dialog kinerja	2.5	4	10
		4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	Sudah menganalisis permasalahan kinerja, menyusun dan melaksanakan strategi untuk mengatasi masalah tersebut	5	4	20
		5	Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	Hasil penilaian kinerja sudah menjadi salah satu aspek yang digunakan dalam penetapan talent pool	2.5	4	10
Total						80	
6	Penggajian,	1	Kebijakan internal	Tunjangan kinerja	2.5	4	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
	Penghargaan dan Disiplin	instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja			
		2 Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	Sudah menetapkan kebijakan internal untuk memberi penghargaan kepada pegawai berprestasi dan sudah dilaksanakan secara periodik (terjadwal)	2.5	4	10
		3 Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	Sudah menetapkan peraturan tentang kode etik dan kode perilaku, membentuk tim penegakan dan menegakkan peraturan tersebut secara konsisten	2.5	4	10
		4 Pengelolaan data	Database terkait	2.5	4	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
		terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian di internal instansi maupun dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN			
Total						40
7	Perlindungan dan Pelayanan	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	Sudah menetapkan kebijakan perlindungan dan/atau bantuan kepada pegawai dan telah dilaksanakan secara regular/terjadwa	2	4	8
		Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang	Menyediakan sistem pelayanan keuangan, pelayanan	2	4	8



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
		membutuhkan pelayanan administrasi;	kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai (daftar kehadiran, permohonan cuti dll			
						16
8	Sistem Informasi	1 Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Sudah membangun Sistem Informasi Kepegawaian berbasis online, menyajikan data realtime serta terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	2	4	8
		2 Penerapan e performance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online;	Sudah menerapkan e-performance yang tertintegrasi dengan sistem informasi tentang penghargaan (tunjangan kinerja)	1	3	3



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir	
		3	Penggunaan e office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Pelayanan administrasi kepegawaian seluruhnya dilakukan menggunakan e office dan terhubung dengan sistem dashboard pimpinan	1	3	3
		4	Pelayanan administrasi kepegawaian seluruhnya dilakukan menggunakan e office dan terhubung dengan sistem dashboard pimpinan	Sudah membangun assessment centre dan digunakan sebagai alat penilaian kompetensi seluruh pegawai di lingkungan instansi	2	2	4
Total						18	
Total Akhir (Hasil Verifikasi)						331.5	

Uraian dari masing-masing aspek di atas adalah sebagai berikut :

- 1. PERENCANAAN KEBUTUHAN**, dimana instansi telah memiliki rencana kebutuhan untuk 5 tahun berdasarkan Anjab dan ABK yang disusun berdasarkan jumlah, pangkat dan kualifikasi pegawai yang ada, dengan mempertimbangkan pegawai yang akan pension.



Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu. Penetapan formasi perlu dilakukan melalui analisis kebutuhan pegawai. Analisis kebutuhan pegawai yang dimaksud adalah proses yang dilakukan secara logic, teratur dan berkesinambungan untuk mengetahui jumlah pegawai yang diperlukan. Analisis kebutuhan pegawai dilakukan agar pegawai memiliki pekerjaan yang jelas sehingga pegawai secara nyata terlihat sumbangan tenaganya terhadap pencapaian misi organisasi atau program yang telah ditetapkan. Dalam penilaian system merit, aspek perencanaan kebutuhan memiliki bobot 10 % dari 8 aspek lain yang dilakukan penilaian. Dari 4 (empat) indikator penilaian, semuanya dokumen yang disampaikan memenuhi indikator penilaian dan diperoleh nilai akhir dengan nilai maksimal. Dengan nilai akhir sebesar 40 poin, maka diperoleh capaian sebesar :

$$\frac{40}{40} \times 10 \% = 10 \%$$

- 2. PENGADAAN**, dimana instansi telah memiliki kebijakan internal (Permen, Pergub,Perbub, Perwal) terkait pemenuhan kebutuhan akan pegawai yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif, dari jalur CPNS, PPPK dan juga dari PNS yang berasal dari instansi lain.

Pengadaan PNS adalah suatu proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, menetapkan kelulusan, permintaan NIP sampai dengan pengangkatan menjadi CPNS. Lowongnya formasi dikarenakan adanya PNS yang pensiun, berhenti, meninggal dunia atau karena adanya perluasan organisasi. Oleh karena itu bagi setiap Warga Negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS. Hal ini berarti bahwa pengadaan PNS harus dilaksanakan secara obyektif dan transparan, berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan, serta tidak membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, atau daerah. Dengan kata lain Pengadaan CPNS dilakukan berdasarkan prinsip netral, obyektif, akuntabel, bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme serta transparansi.



Dalam penilaian system merit di atas, pengadaan memiliki bobot 10% dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 5 (lima) indikator penilaian, semuanya dokumen yang disampaikan memenuhi indikator penilaian yang ada dan diperoleh nilai akhir dengan nilai maksimal. Dengan nilai akhir sebesar 40 poin, maka diperoleh capaian sebesar :

$$\frac{40}{40} \times 10\% = 10\%$$

Dari hasil perhitungan diatas, didapat realisasi atas aspek pengadaan sebesar 10 %. Dengan demikian diperoleh capaian kinerja sebesar 100 %, dan nilai ini termasuk dalam kategori capaian kinerja "**Sangat Berhasil**".

3. **PENGEMBANGAN KARIER**, dimana instansi telah memiliki kebijakan dan program pengembangan karir yang dimulai dengan pementaan talenta, analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan dan pembentukkan talent pool dan rencana suksesi. Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur penting dalam mewujudkan suatu pemerintahan yang baik dalam upaya penyelenggaraan manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil. Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dimulai dari menyusun Perencanaan, Pengadaan, Penempatan, Pengangkatan Dalam Jabatan, Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan, sampai pada Pemberhentian. Pengembangan karir dan pemanfaatan sumber daya manusia merupakan kebutuhan organisasi, menyatakan bahwa pegawai mereka adalah aset yang paling berharga. Meskipun demikian karyawan yang ditempatkan di posisi tepat dan mengalami frustrasi untuk tumbuh dan berkembang merugikan organisasi. Oleh karena itu dalam suatu organisasi para anggotanya mengharapkan suatu pola kemajuan yang berdasarkan atas apa yang mereka dapatkan dan kerjakan. Apalagi seorang pegawai negeri sipil ingin diberi kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka. Maka muncul sebuah pertanyaan, mengapa



orang tersebut mengembangkan karirnya di sisi lain ada jalan yang ditempat. Kadang-kadang seseorang dilihat dari tingkat pendidikan cukup, pengalaman cukup, tetapi karirnya terhambat sementara yang biasa-biasa saja karirnya meningkat. Oleh karena itu, perlu diingat tidak semua manusia mempunyai karakter yang sama, masing-masing memiliki tingkat pendidikan yang berbeda. Semua karakter individu menunjang pengembangan karir. Di sisi lain organisasi tempat mereka bekerja yang mempengaruhi karir seseorang, karena setiap organisasi memiliki karakter yang berbeda pula. Ada banyak kekuatan yang mengakibatkan pembentukan karir, sehingga seorang pegawai negeri sipil untuk mencapai karirnya harus belajar dari pengalaman yang terjadi dalam organisasi tersebut. Dari pengalaman-pengalaman inilah individu mengembangkan suatu gagasan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Kebutuhan, keinginan dan ketidakpuasan yang ditunjukkan dalam pengembangan karir merupakan suatu masalah bagi organisasi kecuali apabila organisasi dapat memberikan pekerjaan dan karir yang lebih menarik dan memberi tantangan. Oleh karena itu tidak mengherankan jika pengembangan dan perencanaan karir menjadi persoalan besar dalam organisasi selama tahun terakhir. Pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Seorang pegawai negeri sipil cenderung lebih terbuka luas untuk lebih maju dan mengembangkan diri (mempelajari bidang lain) untuk mempersiapkan diri apabila sewaktu-waktu menempati posisi ke bidang yang berbeda. Di samping itu seorang pegawai negeri sipil akan merasa siap menempati posisi baru.

Dalam penilaian sistem merit di atas, pengembangan karier memiliki bobot 30% dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 10 (sepuluh) indikator penilaian, 3 indikator memiliki nilai maksimal, 1 indikator memperoleh nilai 0, dan 6 indikator lain belum mencapai hasil penilaian maksimal.

Dengan nilai akhir penilaian yang diperoleh sebesar 72.5, maka didapatkan capaian sebagai berikut :

$$\frac{72,5}{130} \times 30 \% = 16,73 \%$$



Dari hasil perhitungan diatas, didapat realisasi atas aspek pengadaan sebesar 16.73 % atau diperoleh capaian kinerja sebesar 55.76 %, dan nilai ini termasuk dalam kategori capaian kinerja **“Cukup Berhasil”**.

4. PROMOSI DAN MUTASI dimana instansi telah memiliki kebijakan dan program pengembangan karier yang dimulai dengan pemetaan talenta, analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan dan pembentukan talent pool dan rencana suksesi.

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah. Menurut Husein (2003) seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pegawai agar bias menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan dalam status sosial. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan adanya target promosi, pasti pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh pimpinan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada organisasi. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka suatu perangkat daerah akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan organisasi seperti: ketidakpuasan pegawai, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja. Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang pegawai atas hasil kerjanya, maka organisasi harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme



untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Mutasi atau transfer menurut Wahyudi (1995) adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Mutasi terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Disamping perhatian internal, upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat adalah bagian terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan.

Dalam penilaian system merit, promosi dan mutasi memiliki bobot 10 % dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 3 (tiga) indikator penilaian, belum ada 1 (satu) pun yang memperoleh nilai maksimal. Target nilai akhir maksimal yang dapat dicapai sebesar 40, hanya berhasil diperoleh nilai akhir sebesar 25. Adapun capaian yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$\frac{25}{40} \times 10 \% = 6.25 \%$$

Dari hasil perhitungan diatas, didapat realisasi atas aspek promosi dan mutasi sebesar 6.25 % atau diperoleh capaian kinerja sebesar 62.5 %, dan nilai ini termasuk dalam kategori capaian kinerja “**Cukup Berhasil**”.

- 5. MANAJEMEN KINERJA**, dimana instansi telah menerapkan manajemen kinerja, yang dimulai dengan penetapan target kinerja, evaluasi kinerja secara berkala dengan menggunakan metode yang obyektif, menganalisis kesenjangan kinerja dan mempunyai strategi untuk mengatasinya dan menggunakan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, mutasi dan demosi serta Diklat.



Dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, keluarlah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut PP ini, Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip : a. objektif; b. terukur; c. akuntabel; d. partisipatif; dan e. transparan. Penilaian Kinerja PNS dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas :

- a. perencanaan kinerja;
- b. pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja;
- c. penilaian kinerja;
- d. tindak lanjut; dan
- e. Sistem Informasi Kinerja PNS.

Dalam penilaian sistem merit diatas, manajemen kinerja memiliki bobot 10% dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 5 (lima) indikator, 2 (dua) diantaranya sudah mencapai nilai maksimal. Dengan perolehan nilai akhir penilaian sebesar 80, maka diperoleh realisasi dan capaian kinerja sebagai berikut :

$$\frac{80}{80} \times 20 \% = 20 \%$$

Atau didapat capaian kinerja aspek ini sebesar 100 % atau masuk dalam kategori **“Sangat Berhasil.”**

6. **PENGGAJIAN, PENGHARGAAN DAN DISIPLIN**, dimana Instansi sudah mengaitkan hasil penilaian kinerja dan disiplin dalam membayar tunjangan kinerja dan memberi penghargaan kepada pegawai serta melakukan penegakan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku.



Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 dijelaskan bahwa PNS diberikan gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya. Sedangkan Penghargaan terhadap PNS diberikan didasarkan atas kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya. Pada pasal 232 sampai dengan 237 dijelaskan penghargaan dapat berupa pemberian sebagai berikut :

1. Tanda Kehormatan (diberikan kepada PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan);
2. Kenaikan pangkat istimewa (diberikan berdasarkan pada penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dalam menjalankan tugas jabatan);
3. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi (diberikan kepada PNS yang mempunyai nilai prestasi kerja yang sangat baik, memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi);
4. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan (diberikan oleh PyB setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS atas usul pimpinan unit kerja).

Penilaian kinerja dan disiplin PNS dijelaskan secara singkat pada pasal 228 sampai dengan pasal 230. Penilaian kinerja menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memerhatikan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku PNS. Penilaian dilakukan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Sedangkan disiplin menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas dan pelanggaran disiplin dijatuhkan hukuman disiplin. Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja dan disiplin PNS akan diatur kembali dengan peraturan pemerintah.

Dalam penilaian sistem merit di atas, penggajian, penghargaan dan disiplin memiliki bobot 10% dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 4 (empat) indikator, semuanya sudah mencapai nilai maksimal. Berikut realisasi dan capaian kerjanya :

$$\frac{40}{40} \times 10 \% = 10 \%$$



Dari penilaian di atas, diperoleh realisasi 10%, dengan capaian kinerja untuk aspek ini yakni sebesar 100% atau **“Sangat Berhasil”**.

7. PERLINDUNGAN DAN PELAYANAN, dimana instansi Instansi mempunyai program perlindungan dan memberikan pelayanan kepada pegawai.

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Hal ini dijelaskan dalam PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Pada Pasal 308 dijelaskan bahwa Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan dan jaminan kematian mencakup jaminan social yang diberikan dalam program jaminan social nasional.

Dalam penilaian system merit di atas, perlindungan dan pelayanan memiliki bobot 4% dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dan dari 2 (dua) indikator penilaian, keduanya mendapatkan bobot nilai akhir penilaian maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa untuk aspek perlindungan dan pelayanan, kebijakan dan kegiatan yang dimiliki telah mendukung aspek perlindungan dan pelayanan. Berikut realisasi atas penilaian aspek dimaksud yakni :

$$\frac{16}{16} \times 4\% = 4\%$$

Dari realisasi sebesar 4%, maka diperoleh capaian kinerja untuk aspek ini sebesar 100% atau masuk dalam kategori **“Sangat Berhasil.”**

8. SISTEM INFORMASI, dimana Instansi mempunyai sistem yang mendukung terwujudnya manajemen ASN berbasis merit, seperti Sistem Informasi Kepegawaian, Assessment Center, e-performance, e-office, dll.

Sistem informasi yaitu suatu sistem yang menyediakan informasi untuk manajemen dalam mengambil keputusan dan juga untuk menjalankan operasional perusahaan, di mana sistem tersebut merupakan kombinasi dari orang-orang, teknologi informasi dan prosedur-prosedur yang tergorganisasi. Biasanya suatu perusahaan atau badan usaha menyediakan semacam informasi yang berguna bagi



manajemen. Penilaian sistem informasi pada sistem merit, ada 4 (empat) indikator yang dinilai yaitu :

1. Sistem Informasi Kepegawaian;
2. e-kinerja;
3. e-office;
4. Pusat Penilaian Kompetensi.

Dalam penilaian sistem merit diatas, sistem informasi memiliki bobot 6 % dari 8 (delapan) aspek yang dinilai. Dari 4 (empat) indikator, baru 1 indikator yang mencapai nilai maksimal, sedangkan 3 indikator belum mencapai nilai maksimal. Dengan nilai akhir yang didapat sebesar 16, maka diperoleh realisasi sebagai berikut :

$$\frac{16}{24} \times 6\% = 4,5\%$$

Dari realisasi sebesar 4.5 %, maka diperoleh capaian kinerja sebesar 75% atau masuk dalam kategori “**Berhasil.**”

a. Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Keberhasilan pencapaian Indeks Profesionalisme ASN Pemerintah Kota Pontianak didukung oleh pencapaian atas pelaksanaan program pada BKPSDM seperti pada penjelasan berikut:

Tabel 3.10
Tabel Efisiensi atas Penggunaan Sumber Daya

No	Sasaran	Program	Anggaran		%	Capaian Kinerja	Tingkat Efisiensi	
			Target	Realisasi				
1	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	Kepegawaian Daerah	4.796.670.550	4.317.165.739	90	102	479.504.811	
		Pengembangan SDM	1.070.240.500	983.356.796	91.88		86.883.704	
		Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	10.106.809.670	9.526.839.222	94.26		579.970.448	
			15.973.720.720	14.827.361.757	92.82	102	1.146.358.963	9.18



Sumber pembiayaan kegiatan dimaksud berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pontianak. Adapun target anggaran dari program/kegiatan/subkegiatan yang mendukung sasaran startegis ini yakni sebesar Rp 15.973.720.720,00. Realisasi belanja sebesar Rp 14.827.361.757,00 atau 92.82 % dengan capaian kinerjanya 102 %. Terdapat efesiensi sebesar 9.18% yang merupakan selisih dari capaian kinerja dibanding dengan realisasi anggaran.

- b. Analisis Program / Kegiatan / Subkegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja
Adapun analisis program/ kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja sasaran pemerintah Kota Pontianak “Meningkatnya Profesionalitas ASN” dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



Tabel 3.11
Program/Kegiatan/Subkegiatan Penunjang Keberhasilan / Kegagalan
Tahun 2024

No	Sasaran Strategi	Program / Kegiatan /Subkegiatan	Target Tahun 2024	Realisasi Tahun 2024	Analisa Capaian Indikator Kinerja	Penjelasan Gagal / Berhasil
1	2	3	4	5	6	7
I	Indeks Profesionalitas ASN	Program Kepegawaian Daerah - Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian Daerah	85%	111.88%	131.62%	Realisasi Indikator Program (111.88%) lebih besar dari target (85%). Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (131.62%). Indikator Kinerja masuk pada kategori "Sangat Berhasil"
A		Persentase Informasi dan Data Kepegawaian yang dapat dilayani, Persentase Proses Pengadaa ASN dan pemberhentian ASN sesuai SOP	100%	100%	100%	Target kinerja pada kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori "Sangat Berhasil"



A.1		Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "
A.2		Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "
A.3		Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi pemberhentian	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "



A.4		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dokumen	12 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "
A.5		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	16 Dokumen	16 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "
B		Persentase Proses Administraasi kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN sesuai SOP	80%	100%	125%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 125%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori "Sangat Berhasil"



B.1		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Administrasi, jabatan pelaksana dan Mutasi ASN antar daerah	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
B.2		Jumlah Dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
B.3		Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan promosi ASN	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”



C		Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan pengembangan kompetensi JFT, Persentase ASN yang mendapat pengembangan Kompetensi sesuai kebutuhan organisasi	100%	231.87%	231.87%	Realisasi Indikator Kegiatan (102.82%) lebih besar dari target sebanyak 100% . Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (102.82%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”
C.1		Jumlah ASN yang meningkat Kapasitasnya	2000 Orang	5063 Orang	253.15%	Target kinerja pasa subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 253.15%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ Sangat Berhasil ”
C.2		Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Centre	4 Dokumen	2 Dokumen	50%	Target kinerja pasa subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 50%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ Tidak Berhasil ”



C.3		Jumlah Dokumen hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "
C.4		Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	80 Orang	104 Orang	130%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 130%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "
C.5		Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "



C.6		Jumlah ASN Fungsional yang dibina	250 Orang	1.167 Orang	466.8%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 466.8%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
C.7		Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang mendapatkan layanan pengembangan karir	200 Orang	14 Orang	7%	Target kinerja pada subkegiatan ini tidak tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 7%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Tidak Berhasil”
C.8		Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	4 Laporan	4 Laporan	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”



D		Persentase Penilaian Kinerja sangat baik, Persentase pemberian penghargaan dan perlindungan ASN tepat waktu dan tepat sasaran, Persentase Kepatuhan ASN terhadap peraturan kepegawaian	100 %	102.53%	102.53%	Realisasi Indikator Kegiatan (102.53%) lebih besar dari target sebanyak 100 % . Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (102.53%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”
D.1		Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan dan Evaluasi Kinerja Aparatur	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ Sangat Berhasil ”
D.2		Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	1.439 Orang	1.479 Orang	102.78%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 102.78%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ Sangat Berhasil ”



D.3		Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	50 Orang	55 Orang	110%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 110%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
D.4		Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	120 ASN	120 ASN	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
D.5		Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin	4 Laporan	4 Laporan	100%	Realisasi Indikator Sub Kegiatan (3 Kasus) sama dengan target sebanyak 3 Kasus . Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (100%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”



2		PROGRAM PENGEMBANGANSUMBER DAYA MANUSIA Persentase ASN yang ditingkatkan kemampuan manajerial dan fungsional	80%	100%	125%	Realisasi Indikator Program (100%) lebih besar dari target sebanyak 80 % . Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (125%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”
A		Persentase Pejabat Pengawas dan CASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Manajerial dan Pelatihan Dasar	100%	100%	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
A.1		Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah , jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, kepemimpinan dan Prajabatan	2 Laporan	2 Laporan	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”



A.2		Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, pemantauan, Evaluasi dan pelaporan Pelaporan pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, pengelolaan Sumber Belajar dan Kerja Sama	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
3		PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH Persentase Realisasi Anggaran dalam Pemenuhan Urusan Pemerintah Daerah	100%			Realisasi Indikator Program (100%) lebih besar dari target sebanyak 80 % . Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (125%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”
A		Persentase Pelaksanaan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	100%	Realisasi Indikator Kegiatan (100%) lebih besar dari target sebanyak 100 % . Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (100%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”



A.1		Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
A.2		Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
A.3		Jumlah Dokumen PerubAlan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen PerubAlan RKA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”



A.4		Jumlah laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	4 Laporan	4 Laporan	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "
A.5		Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah	1 Laporan	1 Laporan	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "
B		Persentase Laporan Keuangan yang disusun	100%	80.78%	80.78%	Realisasi Indikator Kegiatan (80.78%) lebih besar dari target sebanyak 80.78% . Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (80.78%). Indikator Kinerja masuk pada kategori "Sangat Berhasil"



B.1		Jumlah orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	53 Orang / Bulan	52 Orang / Bulan	98.11	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 98.11%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "
B.2		Jumlah laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan hasil Koordinasi penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	1 Laporan	1 Laporan	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "
B.3		Jumlahl Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan Tindak Lanjut pemeriksaan	4 Dokumen	1 Dokumen	25%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Tidak Berhasil "



B.4		Jumlah Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran SKPD	12 Laporan	12 Laporan	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
C		Persentase pemenuhan administrasi kepegawaian perangkat daerah	100%	100%	100%	Realisasi Indikator Kegiatan (100%) lebih besar dari target sebanyak 100 % . Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (100%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”
C.1		Jumlah pakaian dinas beserta atribut perlengkapannya	3 Paket	3 Paket	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”



D		Persentase Pelayanan administrasi kantor	100%	100%	100%	Realisasi Indikator Kegiatan (100%) lebih besar dari target sebanyak 100 % . Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (100%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”
D.1		Jumlah paket Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan	10 Paket	10 Paket	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ Sangat Berhasil ”
D.2		Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	12 Paket	12 Paket	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ Sangat Berhasil ”



D.3		Jumlah paket Barang dan Penggandaan yang disediakan	12 Paket	12 Paket	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
D.4		Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
D.5		Jumlah laporan Penyelenggaraan rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	10 Laporan	10 Laporan	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”



E		Persentase pemenuhan barang inventaris	100%	89.23%	96.67%	Realisasi Indikator Kegiatan (100%) lebih besar dari target sebanyak 80 % . Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (125%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”
E.1		Jumlah unit pengadaan mebel	30 Unit	30 Unit	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ Sangat Berhasil ”
E.2		Jumlah unit pengadaan peralatan dan mesin lainnya yang disediakan	34 Unit	27 Unit	90%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 90%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ Berhasil ”



E.3		Jumlah unit pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 Unit	1 Unit	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
F		Persentase pelayanan urusan adminitrasi kantor	100%	100%	100%	Realisasi Indikator Kegiatan (100%) lebih besar dari target sebanyak 80 % . Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (125%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”
F.1		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4 Laporan	4 Laporan	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
F.2		Jumlah laporan Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	4 Laporan	4 Laporan	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu.



						Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
F.3		Jumlah laporan penyediaan Jasa Peralaan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	4 Laporan	4 Laporan	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
F.4		Jumlah laporan Penyediaan Jasa pelayanan Umum Kantor yang disediakan	12 Laporan	12 Laporan	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
G		Persentase barang inventaris yang dipelihara	100%	83.33%	83.33%	Realisasi Indikator Kegiatan (100%) lebih besar dari target sebanyak 80 % . Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (125%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”
G.1		Jumlah kendaraan Perorangan	2 Unit	2 Unit	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah



		Dinas atau Kendaraan Dinas jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya				tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "
G.2		Jumlah Peralatan dan Mesin lainnya yang dipelihara	57 Unit	44 Unit	77.19%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "
G.3		Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan lainnya yang dipelihara/Direhabilitasi	1 Unit	1 Unit	100%	Target kinerja pada subkegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja subkegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " Sangat Berhasil "



2. Membandingkan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan tahun lalu dan beberapa Tahun terakhir

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 7 tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Pontianak Tahun 2020-2024, maka diperlukan restrukturisasi dan beberapa penyesuaian terhadap tujuan, sasaran dan indikator dalam RPJMD sebagai hasil asistensi/pembahasan SAKIP yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Berdasarkan pertimbangan itu, maka RPD Pemerintah Kota Pontianak Tahun 2024 – 2026 perlu diubah dan sebagai pedoman dalam penyusunan perubahan Rencana Strategis perangkat daerah. Hal ini menyebabkan perubahan rencana strategis perangkat daerah, termasuk BKPSDM Kota Pontianak.

Adapun perbandingan antara realisasi kinerja atas indikator kinerja utama “Indeks Sistem Merit ditahun 2022 dan 2024 yang disajikan di table berikut ini :

Tabel 3.10
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2022 – 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Realisasi Kinerja (%)		
			2022	2023	2024
1	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	Indeks Sistem Merit	97.54	102	102

Capaian kinerja kinerja atas indikator kinerja utama Indeks Sistem Merit di Tahun 2024 jika dibandingkan dengan tahun 2023 adalah tetap yakni sebesar 102% dengan nilai yang didapat di 331.5. Penilaian atas sistem merit BKPSDM Kota Pontianak pada khususnya dan Pemerintah Kota Pontianak pada umumnya, akan dilakukan kembali di tahun 2025 oleh KASN. Ini disebabkan capaian yang diperoleh di tahun 2023 sudah masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Sesuai dengan nilai dalam surat keputusan KASN, Penilaian untuk system merit diseluruh instansi pemerintah seluruh Indonesia yang memiliki nilai dengan kategori IV atau dinilai sangat baik, akan dilakukan penilaian Kembali 2 tahun setelah tahun penilaian sebelumnya,



3. Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah / RENSTRA

Rencana Strategis BKPSDM Kota Pontianak tahun 2024-2026 telah menetapkan target kinerja atas sasaran strategis “Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak” selama 3 (Tiga) tahun dengan target terakhir ditahun 2026. Berikut disajikan perbandingan capaian Sasaran Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak Tahun 2024 dengan target Rencana Strategis (RENSTRA) BKPSDM Kota Pontianak.

Tabel 3.11

Perbandingan Realisasi Kinerja dengan target Jangka Menengah / RENSTRA

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target Akhir RENSTRA (%)	Realisasi BKPSDM Kota Pontianak (%)	+/-	Kategori
1	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	Indeks Sistem Merit	329	331.5	+ 2.5	Di atas target

Dari table 3.11 di atas, dapat dilihat bahwa pada indikator Indeks Sistem Merit, capaian realisasinya sebesar 331.5. Capaian tersebut sudah berada diatas target akhir Renstra yaitu sebesar 329. Walaupun demikian, aspek pengembangan karir serta aspek promosi dan mutasi masih perlu perhatian lebih lanjut dikarenakan capaiannya **“cukup berhasil.”**

4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Standar Nasional

Hingga saat ini belum terdapat standar Nasional dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia secara formal dapat menjadi acuan dalam penentuan target kinerja BKPSDM Kota Pontianak.



5. Analisa Penyebab Keberhasilan / kegagalan Kinerja serta Alternatif Solusi yang dilakukan

Capaian kinerja untuk Sasaran Strategis “Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak” masuk dalam kategori sangat berhasil. Adapun faktor penentu keberhasilan untuk masing-masing Indikator kinerja tersebut dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 3.12

Analisa Penyebab Keberhasilan / kegagalan Kinerja serta Alternatif Solusi yang dilakukan atas Sasaran Strategis “Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen PNS Kota Pontianak”

NO	INDIKATOR KINERJA UTAMA	ASPEK PENILAIAN	CAPAIAN		PENYEBAB
			KEBERHASILAN	KEGAGALAN	
1	Indeks Sistem Merit	Perencanaan Kebutuhan	√		<ol style="list-style-type: none">1. BKPSDM Kota Pontianak atau Pemerintah Kota Pontianak telah memiliki peta jabatan dan rencana kebutuhan Pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan ANJAB dan ABK yang dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan PPK.2. Data kepegawaian yang dimiliki telah lengkap dengan basis system informasi, dimana data diperbaharui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya dalam Sistem Informasi



				<p>Kepegawaian.</p> <ol style="list-style-type: none">3. Telah tersedianya data kepegawaian untuk PNS yang akan memasuki masa pensiun dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk 5 tahun kedepan dan diperbaharui secara otomatis.4. Telah tersusunnya rencana kebutuhan ASN berdasarkan ANJAB dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan atau potensi daerah
		Pengadaan	√	<ol style="list-style-type: none">1. BKPSDM Kota Pontianak atau Pemerintah Kota Pontianak telah memiliki rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai potensi daerah dan prioritas pembangunan.2. Adanya kebijakan internal terkait pengadaan ASN yang mengatur tentang tata cara pengadaan ASN yang pengadaan pegawai dan diperbaharui sesuai kebutuhan dan dilaksanakan secara konsisten.3. Telah ditetapkannya hasil penerimaan calon ASN yang dilakukan secara objektif dan transparan.



					4. Evaluasi pasca Latsar pada CPNS telah dilakukan.
		Pengembangan Karir		√	<ol style="list-style-type: none">1. BKPSDM Kota Pontianak atau Pemerintah Kota Pontianak telah memiliki Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk JPT, JA dan JF2. Telah tersedianya profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta / kompetensi untuk seluruh PNS dan diperbaharui secara berkala3. Ketersediaan talent pool untuk seluruh pegawai4. Ketersediaan analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai dan diperbaharui secara berkala5. Ketersediaan strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka Panjang dan telah ada dalam Renstra Instansi
		Promosi dan Mutasi		√	<ol style="list-style-type: none">1. Telah ditetapkannya kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutase yang mengacu pada talent pool dan rencana suksesi
		Manajemen Kinerja	√		<ol style="list-style-type: none">1. Telah tersedianya kontrak kinerja yang terukur bagi seluruh pegawai yang diturunkan di Renstra Instansi



					<p>(Perjanjian Kinerja)</p> <p>2. Metode penilaian kinerja yang objektif dan terukur untuk seluruh pegawai telah diterapkan</p> <p>3. Hasil penilaian kinerja telah menjadi aspek yang digunakan dalam penetapan talent pool</p>
		Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	√		<p>1. Tunjangan Kinerja Pemerintah Kota Pontianak telah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai factor utama disamping disiplin kerja.</p> <p>2. Kebijakan pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi telah dilaksanakan terjadwal.</p> <p>3. Peraturan mengenai kode etik dan kode prilaku telah ditetapkan serta tim penegakkan dalam penegakan peraturan tersebut telah terbentuk dan bekerja secara konsisten.</p> <p>4. Database terkait penegakkan disiplin, pelanggaran kode etik dan prilaku telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian diinternal instansi, maupun Sistem kepegawaian Nasional (BKN).</p>



		Perlindungan dan Pelayanan	√		<ol style="list-style-type: none">1. BKPSDM Kota Pontianak atau pemerintah Kota Pontianak telah menetapkan kebijakan perlindungan dan / atau bantuan kepada pegawai dan telah dilaksanakan secara regular / terjadwal, seperti pelaksanaan medical check up, tes uji narkoba, dan pelaksanaan peningkatan mental dan spiritual.2. Telah tersedianya system pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta system lain yang memudahkan aktifitas pegawai, seperti E-RK, SIMAKDA, Simpeg dan SAPK.
		Sistem Informasi		√	<ol style="list-style-type: none">1. Pemanfaatan Assesment centre yang belum dirasakan oleh sebagian besar Pegawai.

B. Realisasi Anggaran

Pada Tahun Anggaran 2024, BKPSDM mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. **15.973.720.720,00** yang terdiri dari 3 Program, 12 kegiatan dan 50 subjegiatan. Jumlah alokasi anggaran untuk melaksanakan program yang terkait dengan pencapaian indikator sasaran yang tertuang dalam Renstra BKPSDM Kota Pontianak sebagai berikut:



Tabel 3.13
Realisasi Anggaran Per Program
BKPSDM Kota Pontianak tahun 2024

NO	PROGRAM / KEGIATAN/SUBKEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	10.106.809.670,00	9.526.839.222,00	94.26
1.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	75.759.100,00	64.374.000,00	84.97
1.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	25.394.100,00	22.589.000,00	88.95
1.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	9.709.000,00	9.709.000,00	100,00
1.1.3	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	14.840.000,00	14.730.000,00	99.26
1.1.4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	19.670.000,00	11.200.000,00	56.94
1.1.5	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	6.146.000,00	6.146.000,00	100
1.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	7.604.970.720,00	7.165.838.112,00	94.23
1.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	7.573.720.720,00	7.146.983.112,00	94.37
1.2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	3.450.000,00	3.450.000,00	100
1.2.3	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	14.000.000,00	2.700.000,00	19.29
1.2.4	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	13.800.000,00	12.705.000,00	92.07
1.3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	596.922.550,00	584.160.911,00	97.86



1.3.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor	18.908.100,00	18.904.400,00	99.98
1.3.2	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	300.977.950,00	298.669.700,00	99.23
1.3.3	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	83.936.500,00	83.302.500,00	95.67
1.3.4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	12.000.000,00	7.920.000,00	66.00
1.3.5	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	181.100.000,00	175.364.311,00	96.83
1.4	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	762.063.740,00	718.649.000,00	94.30
1.4.1	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	397.221.250,00	372.558.000,00	93.79
1.4.2	Pengadaan Mebel	157.117.000,00	145.670.000	92.71
1.4.3	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	207.725.490,00	200.421.000,00	96.48
1.5	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	820.653.560,00	781.531.587,00	95.23
1.5.1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	25.000.000,00	24.900.000,00	96.60
1.5.2	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	404.365.837,00	387.649.707,00	95.87
1.5.3	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	51.000.000,00	44.180.000,00	86.63
1.5.4	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	340.287.723,00	324.801.880,00	95.45
1.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang	153.130.000,00	122.575.612,00	80.05
1.6.1	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	53.380.000,00	44.593.362,00	83.54
1.6.2	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	42.510.000,00	41.405.250,00	97.40



1.6.3	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	57.240.000,00	36.577.000,00	63.90
1.7	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	93.310.000,00	92.710.000,00	99.36
1.7.1	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut	93.310.000,00	92.710.000,00	99.36
2	Program Kepegawaian Daerah	4.796.670.550,00	4.317.167.739,00	90.00
2.1	Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian ASN	537.157.500,00	461.223.901,00	85.86
2.1.1	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	72.613.000,00	64.520.004,00	88.85
2.1.2	Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	369.440.500,00	337.350.022,00	91.31
2.1.3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	33.712.000,00	30.029.522,00	89.08
2.1.4	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	55.452.000,00	23.769.353,00	42.86
2.1.5	Pengelolaan Data Kepegawaian	5.940.000,00	5.555.000,00	93.52
2.2	Mutasi dan Promosi ASN	625.323.000,00	477.486.926,00	76.36
2.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	120.570.000,00	119.570.000,00	99.17
2.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	24.750.000,00	20.466.690,00	82.69
2.2.3	Pengelolaan Promosi ASN	480.003.000,00	337.450.236,00	70.30
2.3	Pengembangan Kompetensi ASN	2.445.940.400,00	2.341.059.235,00	95.71
2.3.1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	829.500.000,00	817.434.570,00	98.55
2.3.2	Pengelolaan Assesment Center	155.610.300,00	134.679.844,00	86.55
2.3.3	Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	46.606.600,00	44.883.000,00	96.30
2.3.4	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	553.680.000,00	537.180.000,00	97.02
2.3.5	Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	535.123.000,00	523.863.038,00	97.90



2.3.6	Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN	70.244.000,00	43.276.127,00	61.61
2.3.7	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	235.926.500,00	220.492.656,00	93.46
2.3.8	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	19.250.000,00	19.250.000,00	100
2.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1.188.249.650,00	1.037.395.677,00	87.30
2.4.1	Pembinaan Disiplin ASN	232.579.900,00	191.724.532,00	82.43
2.4.2	Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN	108.749.000,00	87.046.431,00	80.04
2.4.3	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	550.905.000,00	539.783.882,00	97.98
2.4.4	Pengelolaan Tanda Jasa Bagi Pegawai	17.690.000,00	3.390.000,00	19.16
2.4.5	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	278.325.750,00	215.450.832,00	77.41
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.070.240.500,00	983.356.796,00	91.88
3.1	Sertifikasi, Kelembagaan Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1.070.240.500,00	983.356.796,00	91.88
3.1.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1.030.562.500,00	946.531.796,00	91.85
3.1.2	Pembinaan, Pengorganisasian, Fasilitas, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, Dan Prajabatan	39.678.000,00	36.825.000,00	92.81
	Realisasi	15.973.720.720,00	14.827.361.757,00	92.82



Dari tabel 3.12 dapat dilihat bahwa alokasi anggaran BKPSDM Kota Pontianak tahun 2024 adalah sebesar Rp. **15.973.720.720,00** dengan realisasi sebesar **Rp. 14.827.361.757** atau sebesar 92.82%. Capaian realisasi tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu diatas 90%. Tinggi nya realisasi anggaran BKPSDM tahun 2024 tidak terlepas dari peran serta seluruh pegawai di BKPSDM dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.



BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak telah menyusun Laporan Kinerja Tahun 2024 sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumber daya yang dipercayai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah diperjanjikan di dalam penetapan kinerja tahun 2024. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2024 ini merupakan laporan tahun pertama dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak tahun 2024-2026. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak berusaha semaksimal mungkin untuk meraih tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan tersebut secara optimal meskipun dalam perjalanannya menemui kendala dan keterbatasan. Namun demikian, segenap elemen unit organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak tetap berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya dengan melakukan berbagai strategi pemecahan permasalahan.

Hal ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja atas sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam tahun 2024. Dari Sasaran Strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja dan Penetapan Kinerja Tahun 2024 yaitu Indeks Sistem sebesar 325, BKPSDM memperoleh kategori capaian "SANGAT BAIK" dengan rata-rata nilai capaian sebesar 331,5. Disamping itu bila dilihat dari akuntabilitas kinerja keuangan untuk tahun 2024, realisasi total belanja yakni sebesar Rp. 14.827.361.757,00 atau sebesar 92.82% dari target total belanja yang ditetapkan sebesar Rp. 15.973.720.720,00,-.

B. Saran

Selanjutnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak akan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya ke depan dengan mengambil langkah-langkah sebagai berikut:



1. Sistem Merit diimplementasikan secara bertahap;
2. Pemenuhan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan arah pembangunan Kota Pontianak;
3. Penguatan Pengembangan Kompetensi;
4. Peningkatan Kesejahteraan Pegawai;
5. Penghargaan dan perlindungan hukum bagi pegawai;
6. Pola Pembinaan Disiplin Pegawai dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan;
7. Layanan Kepegawaian berbasis IT.

Demikian hasil Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak tahun 2024 disusun sebagai bahan pertanggungjawaban atas pelaksanaan program, kegiatan dan subkegiatan dalam rangka pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan serta sekaligus dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perencanaan dan pertimbangan pengambilan kebijakan di masa yang akan datang.

Akhirnya, semoga Laporan Kinerja ini menjadi pendorong dan pemicu bagi segenap anggota organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak dalam meningkatkan kinerja pemerintahan Kota Pontianak pada masa mendatang untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, berwibawa, dan akuntabel.