



**PEMERINTAH KOTA PONTIANAK**

# **LAPORAN KINERJA**

**TAHUN 2025**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak Tahun 2025 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 2025. Pada tahun 2025, Pemerintah Kota Pontianak berhasil memperoleh Indeks Profesionalitas ASN sebesar 78,50, dengan kategori sedang dan Indeks sistem merit sebesar 331,5 dengan kategori Sangat Baik. Capaian ini melampaui target yang telah ditetapkan, sebesar 73 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 2025 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, 2 Januari 2026  
Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kota Pontianak

  
Hj. Titin Subakti, S.Sos. M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19691207 198803 2 001



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Gambaran Umum .....	1
B. Permasalahan Utama .....	9
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA</b> .....	<b>10</b>
A. Rencana Strategis .....	10
B. Perjanjian Kinerja. ....	15
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA</b> .....	<b>20</b>
A. Capaian Kinerja Organisasi .....	21
Sasaran Strategis RPD Kota Pontianak	
1. Membandingkan Antar Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025 .....	25
2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan tahun lalu dan beberapa Tahun Terakhir .....	27
3. Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah / RENSTRA .....	28
4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Standar Nasional .....	28
5. Analisis Penyebab Keberhasilan / Kegagalan atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Alternatif solusi yang dilakukan .....	30
Sasaran Strategis BKPSDM Kota Pontianak	
1. Membandingkan Antar Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025 .....	32
a. Analisa atas efisiensi Penggunaan Sumber Daya .....	50
b. Analisa Program / Kegiatan / Subkegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja .....	51
2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2025 dengan tahun lalu dan beberapa Tahun Terakhir .....	91
3. Membandingkan Realisasi Kinerja sampai dengan Tahun ini dengan Target Jangka Menengah / RENSTRA .....	92
4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2024 dengan Standar Nasional .....	93



5. Analisa Penyebab Keberhasilan / Kegagalan Kinerja serta Alternatif Solusi yang dilakukan .....	95
B. Realisasi Anggaran .....	97
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	99
B. Saran .....	100
<b>FORMULIR PENGUKURAN KINERJA</b>	



---

## 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 2025 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 2025 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. Stuktur Organisasi**

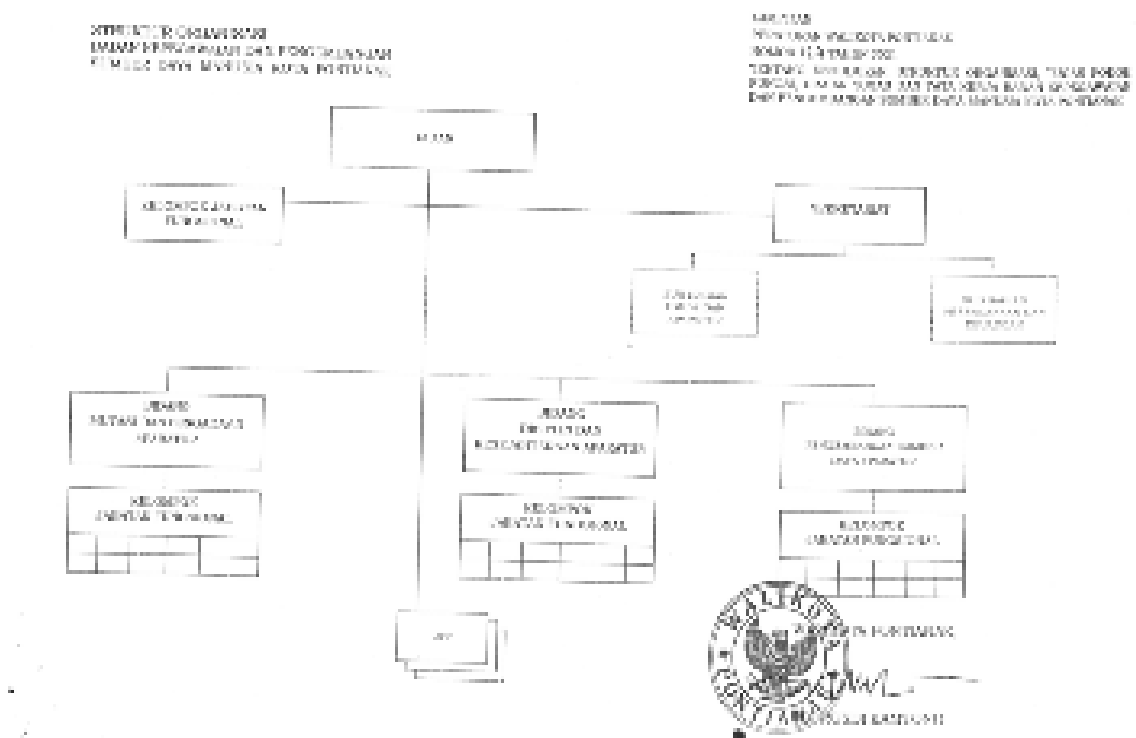
Struktur organisasi BKPSDM Kota Pontianak berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 124 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak mengemban tugas dan fungsi menyelenggarakan manajemen Kepegawaian Daerah Pemerintah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

**Gambar 1**  
**Struktur Organisasi BKPSDM Kota Pontianak**  
**Sesuai dengan Peraturan Walikota Pontianak Provinsi Kalimantan Barat**  
**Nomor 124 Tahun 2021**



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:

- a. 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 2025 didukung oleh jumlah pegawai yang cukup memadai, yaitu 50 Pegawai Negeri Sipil. Klasifikasi berdasarkan gender, tingkat pendidikan, pangkat dan jabatan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1.1.**

**Tingkat Pendidikan ASN BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2025**

No	Jabatan	Pendidikan	Jumlah
1	Kepala Badan	S2	1 Orang
2	Sekretaris	S1	1 Orang
3	Kabid Mutasi & Pengadaan Aparatur	S3	1 Orang
4	Kabid Disiplin & Kesejahteraan Aparatur	S2	1 Orang
5	Kabid Pengembangan Sumber Daya Aparatur	S1	1 Orang
6	Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	S2	1 Orang
7	Kasubbag Umum dan Aparatur	D3	1 Orang
8	Jabatan Fungsional	S2	2 Orang
		S1	14 Orang
		D3	6 Orang
9	Pelaksana	S1	14 Orang
		D3	4 Orang
		SMA	7 Orang
<b>Jumlah</b>			<b>54 Orang</b>

Adapun keadaan pegawai BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2025 berdasarkan tingkat pendidikan dirasakan sudah cukup bagus, hal ini dilihat dari jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan Strata 3 sebanyak 1 orang pejabat struktural, strata 2 (S2) sebanyak 5 orang terdiri dari pejabat struktural sebanyak 3 orang, dan jabatan fungsional 2 orang. Sedangkan untuk pegawai dengan tingkat pendidikan strata S1 sebanyak 30 orang yang terdiri dari pejabat struktural sebanyak 2 orang,



orang dari unsur jabatan fungsional dan dari unsur pelaksana sebanyak 14 orang, sedangkan sisanya dengan tingkat pendidikan Diploma III sebanyak orang, 1 orang dari jabatan struktural dan 2 orang dari unsur jabatan fungsional dan 6 orang dalam jabatan pelaksanaan serta sisanya sebanyak 6 orang berasal dari tingkat Pendidikan SMA.

**Tabel.1.2**  
**Daftar Nominatif Pegawai BKPSDM Kota Pontianak**  
**Berdasarkan Golongan Ruang dan Jenis Kelamin**  
**Tahun 2025**

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									0	0	0
II/a									0	0	0
II/b									0	0	0
II/c		2			2				2	2	4
II/d	1								1	0	1
III/a	1	1	1	2			1	3	3	6	9
III/b		1	3	1				1	3	3	6
III/c		1	2	2		2	1		3	5	8
III/d	2	2		2	1	5	4	2	7	11	18
IV/a	1			1					1	1	2
IV/b									0	0	0
IV/c		1							0	1	1
IV/d									0	0	0
IV/e									0	0	0
IX				1	2	1	1		3	2	5
<b>Jumlah</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>54</b>
<b>Total</b>	<b>13</b>		<b>15</b>		<b>13</b>		<b>13</b>		<b>54</b>		



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. 1.3**  
**Kondisi Aparatur BKPSDM Kota Pontianak Berdasarkan**  
**Golongan Kepangkatan Tahun 2020 – 2025**

No	Golongan Kepangkatan	Tahun					
		2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	Golongan IV	4	4	5	6	5	3
2	Golongan III	41	39	37	36	35	41
3	Golongan II	10	10	8	6	6	5
4	Golongan I	0	0	0	0	0	
5	Golongan IX (Tenaga PPPK)					4	5
	<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>50</b>	<b>54</b>

## 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 2025 BKPSDM Kota Pontianak melalui APBD Kota Pontianak mendapat alokasi Anggaran sebesar Rp. 17,727,014,784,00 yang terdiri dari Belanja Operasional sebesar Rp. 17.199.392.784,00 atau sebesar 97,02 % dari total anggaran sedangkan untuk Belanja Modal sebesar Rp. 527.622.000,00 atau sebesar 2.98 % dari total anggaran. Adapun rincian belanja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.4**  
**Alokasi dan Realisasi Anggaran**  
**BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2025**

No	Belanja	Anggaran	Realisasi	% Realisasi	% Realisasi terhadap total anggaran
1	<b>Belanja Operasional :</b>	17.199.392.784,00	15.973.876.958,00	92.87	90.12
2	<b>Belanja Modal</b>	527.622.000,00	493.357.438,00	93.51	2.78
	<b>Total</b>	<b>17.727.014.784,00</b>	<b>16.468.263.396,00</b>	<b>92.89</b>	<b>92.89</b>

Alokasi anggaran tersebut kemudian dijabarkan ke dalam program dan kegiatan dan sub kegiatan sebagai pedoman dan acuan dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2025. Anggaran belanja Operasional sebesar Rp 17.199.392.784,00 atau sebesar 97.02 % dari total anggaran didistribusikan di 3 Program 3 program, 12 Kegiatan dan 46 sub kegiatan 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 1.5**  
**Rekapitulasi Barang Inventaris**  
**Sampai dengan Tahun 2025**

<b>Nama Bidang Barang</b>	<b>Jumlah Barang (Unit)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
<b>PERALATAN DAN MESIN</b>	<b>921</b>
ALAT ANGKUTAN	2
ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	1
ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	660
ALAT STUDIO, KOMUNIKASI DAN PEMANCAR	10
ALAT KEDOKTERAN DAN KESEHATAN	1
KOMPUTER	245
PERALATAN OLAH RAGA	2
<b>GEDUNG DAN BANGUNAN</b>	<b>3</b>
BANGUNAN GEDUNG	3
<b>TOTAL</b>	<b>924</b>

## **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
<b>Misi Ketiga</b>	<b>Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (<i>Good Governance</i>), masyarakat yang paham politik, taat hukum, tentram dan tertib</b>
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 lingkungan yang sehat, cerdas, berbudaya dan berprestasi	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	73,48	73,65	73,74	73,90
					Angka Stunting Balita	19,7	14,00	13,00	12,50
				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	91,10	91,20	91,25	91,30
					Tingkat Cagian Kota Layak Anak	Madya	Kindya	Kindya	Utama

RPD Kota Pontianak (2024 - 2026)

No.	Misi RPJPD	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Kondisi Awal	2024	Target 2025	2026
3.	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance), masyarakat yang paham politik, luar negeri, hukum, agama dan budaya	Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik	Indeks Reformasi Birokrasi			68,98 (B)	73 (BB)	75 (BB)	77 (BB)
				Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	40,90	51	53	55
				Meningkatnya Kualitas Layanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat (TKM)	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
				Meningkatnya Pengalokasian Anggaran Daerah Yang Sehat Dan Akuntabel	Opini BPK terhadap Jalurnya Anggaran	WIP	WIP	WIP	WIP
				Meningkatnya penyediaan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi	Indeks Penerbitan Berita Elektronik (SIBSE)	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 2025**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran	Definisi Operasional	Tahun 2025
1	<b>Meningkatnya Profesionalitas ASN</b>		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%)	73
		<b>Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen PNS Kota Pontianak</b>	Indikator Sasaran: Indeks Sistem Merit	Ukuran untuk menilai sejauh mana instansi pemerintah menerapkan sistem merit. Indeks ini digunakan untuk	327



No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran	Definisi Operasional	Tahun 2025
				<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"><li>• Sangat Baik: nilai 325-410 indeks antara 0,81–1,00</li><li>• Baik: nilai 250-324 indeks antara 0,61–0,80</li><li>• Kurang: nilai 175-249 indeks antara 0,41–0,60</li><li>• Buruk: nilai 0-174 indeks antara 0,20–0,40</li></ul> <p>Mencakup 8 aspek penilaian yakni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Perencanaan Kebutuhan (10%)</li><li>• Pengadaan (10%)</li><li>• Pengembangan Karir (30%)</li><li>• Promosi dan</li></ul>	



No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan / Sasaran	Definisi Operasional	Tahun 2025
				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	1. Pengelolaan data Kebutuhan ASN jangka menengah, serta	1. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Aparatur sesuai



Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
	Pontianak	<p>pengadaan ASN yang transparan dan akuntabel</p> <p>2. Meningkatkan kapasitas dan kompetensi ASN Kota Pontianak melalui pengembangan 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, mutasi dan rotasi berdasarkan potensi, kompetensi dan rencana suksesi;</p> <p>5. Meningkatkan kinerja melalui penetapan target kinerja yang terukur, evaluasi kinerja secara berkala dengan menggunakan metode yang objektif, identifikasi</p>	<p>kebutuhan</p> <p>2. Peningkatan Kompetensi ASN</p> <p>3. Pembentukan Asesmen Centre</p>



Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
		kesenjangan kinerja dan penyusunan strategi untuk mengatasinya; 6. Meningkatkan integritas ASN serta pemberian penghargaan yang didasari 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 2025 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 2025. Berdasarkan indikator sasaran tersebut disusun kegiatan dan sub kegiatan yang diharapkan dapat mendukung pencapaian target kinerja tahun 2025. Perjanjian Kinerja yang disusun di awal tahun, menggunakan sasaran strategis perangkat daerah di tahun berjalan dan pagu anggaran belanja berdasarkan anggaran belanja murni tahun 2025.

**Tabel 2.3**

**Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2025**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan
1	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	Indeks Sistem Merit	Indeks	327



**Tabel 2.4**  
**Anggaran Belanja BKPSDM Kota Pontianak**  
**berdasarkan Anggaran Perubahan Tahun 2025**

<b>NO</b>	<b>PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN</b>	<b>ANGGARAN</b>
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	10.636.018.441,00
2	Program Kepegawaian Daerah	5.405.713.685,00
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.601.625.390,00
		<b>18.643.357.516,00</b>

Perjanjian Kinerja Kepala BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2025 merujuk pada sasaran strategis “Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN kota Pontianak” dengan indikator kinerja “Indeks Sistem Merit” dan target kinerja tahunan sebesar 327 indeks. Untuk pagu anggaran belanja yang mendukung pencapaian sasaran strategis tersebut, terbagi menjadi 3 program kegiatan, 1 program penunjang urusan pemerintah daerah dan 2 program kegiatan yang terletak di bidang dengan total anggaran sebesar Rp 18.643.357.516,00.

Alokasi pagu anggaran tersebut terbagi menjadi Belanja Operasi sebesar Rp 18.516.445.516,00 dan Belanja Modal sebesar Rp 126.912.000,00. Belanja operasi terdiri dari Belanja Pegawai dan Belanja Barang dan jasa, dimana alokasi untuk belanja operasional adalah sebesar Rp 8.254.881.898,00 dan belanja barang jasa sebesar Rp 10.261.563.618,00. 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 Sub kegiatan. 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).



Perjanjian kinerja dibuat sebanyak 2 (dua) kali selama tahun 2025, Perjanjian kinerja yang dibuat diawal tahun mengacu pada APBD Murni dan Perjanjian Kinerja Perubahan mengacu pada APBD Perubahan.

### C. Perjanjian Kinerja Perubahan

Perjanjian Kinerja Perubahan adalah dokumen pernyataan kinerja yang merupakan revisi dari Perjanjian Kinerja (PK) awal, yang disusun berdasarkan penyesuaian anggaran, target, atau strategi di tengah tahun berjalan. Dokumen ini merupakan wujud akuntabilitas instansi pemerintah atas penggunaan anggaran yang disesuaikan (biasanya dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Perubahan/DPA-P) untuk memastikan sasaran organisasi tetap realistis dan tercapai. Perjanjian Kinerja Perubahan berisi penyesuaian komitmen antara pejabat dan atasan langsung, yang bertujuan untuk mewujudkan target kinerja yang realistis sesuai dengan alokasi anggaran perubahan, untuk memperbaharui sasaran strategis, indikator kinerja utama (IKU) dan target yang tidak lagi relevan akibat mutasi pejabat atau perubahan kebijakan, serta sebagai dasar evaluasi kinerja dan penilaian keberhasilan / kegagalan di akhir tahun.

**Tabel 2.5**

**Perjanjian Kinerja Perubahan Kepala BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2025**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan
1	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	Indeks Sistem Merit	Indeks	327



Tabel 2.6

**Anggaran Belanja BKPSDM Kota Pontianak  
berdasarkan Anggaran Perubahan Tahun 2025**

NO	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	ANGGARAN
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	10.106.809.670,00
2	Program Kepegawaian Daerah	4.796.670.550,00
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.070.240.500,00
		<b>15.973.720.720,00</b>

Pada Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025, BKPSDM Kota Pontianak mendapatkan alokasi anggaran perubahan 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. Tidak terdapat perubahan sasaran strategis, indikator kinerja, maupun target kinerja pada Perjanjian Kinerja Perubahan. Penyesuaian hanya pada pagu anggaran.



### 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 2020-2024

**Tabel 3.1**  
**Laporan Hasil Implementasi SAKIP BKPSDM Kota Pontianak**  
**Tahun 2020 – 2024**

No	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30	25.81	25.81	24	25.50	25.50
2	Pengukuran Kinerja	30	17.81	17.81	24	24.00	24.60
3	Pelaporan Kinerja	15	11.74	12.49	12	12.00	12.00
4	Evaluasi Internal	25	6.85	6.85	20	20.00	20.00
5	Capaian Kinerja		15.69	15.69			
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>77.90</b>	<b>78.65</b>	<b>80.61</b>	<b>81.51</b>	<b>82.11</b>
<b>Predikat</b>			<b>BB</b>	<b>BB</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>



Tabel diatas menunjukkan evaluasi kinerja BKPSDM Kota Pontianak terdapat peningkatan secara bertahap pada berbagai komponen evaluasi. Dalam periode evaluasi dari 2020 hingga 2024, 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 82.11 pada tahun 2024, atau naik sebesar 4.21 poin. Tingkat akuntabilitas kinerja mengalami peningkatan yakni berada di tingkat "BB" ditahun 2020 dan 2021, naik menjadi A ditahun 2022 dan 2023 dan 2024.

#### **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, indeks, 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 2025;
- b. Dokumen Rencana Kegiatan Tahunan (RKT) BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2025;
- c. Dokumen Perjanjian Kinerja (PK), sebagaimana termuat pada Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025;
- d. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) beserta laporan pelaksanaan kegiatan dan laporan realisasi penggunaan anggaran (Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pontianak Tahun Anggaran 2025 dan Peraturan Walikota Nomor 48 Tahun 2024 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pontianak Tahun Anggaran 2025).

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:

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

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 outcome atau minimal output dari kegiatan yang terkait langsung dengan sasaran yang diinginkan. Untuk dapat mengetahui tingkat capaian kinerja, pengukuran kinerja tahun 2025 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
$\leq 55$	= 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 maen (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 (x)	Kategori
92,5	= Sangat Berhasil
77,5	= Berhasil
62,5 2	= 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 2025. 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.

**Tujuan BKPSDM Kota Pontianak:**

“Meningkatnya Profesionalitas ASN”

### 1. Membandingkan Antar Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

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 2025 menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel. 3.2**  
**Capaian Indikator Kinerja Indeks Profesionalitas ASN**  
**Pemerintah Kota Pontianak Tahun 2025**

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target 2025	Realisasi	(%)
1.	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	73	78.50	107.05



Berdasarkan tabel 3.2 di atas dapat dilihat bahwa target kinerja atas tujuan BKPSDM Kota Pontianak untuk tahun 2025 adalah sebesar 73, sedangkan hasil pengukuran oleh Instansi *Leading Sector* atas Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Pontianak tahun 2025 diperoleh nilai 78,50 atau capaian sebesar 107.05 % 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:

**Tabel. 3.3**  
**Nilai Indeks Profesionalisme ASN Tahun 2025**

Kriteria	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	IP ASN
Pemerintah Kota Pontianak	20,53	28,30	24,69	5,00	<b>78,50</b>

Hasil pengukuran progress atas penilaian Indeks Profesionalitas ASN di tahun 2025 diakses dihalaman <https://asndigital.bkn.go.id>.

## 2. Membandingkan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja 2025 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. 3.4**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2021-2025**

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target 2025	Realisasi		
				2023	2024	2025
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	73	63.44	78	78.50



Capaian Indeks Profesionalitas ASN tahun 2025 sebesar 78.50, lebih tinggi daripada capaian tahun 2024 yang sebesar 78, dengan peningkatan sebesar 0.5. 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

BKPSDM Kota Pontianak telah menetapkan target atas tujuan organisasi yakni 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 2025 dengan target RPD.

**Tabel. 3.5**  
**Perbandingan Capaian Kinerja dengan Tahun 2025 dengan Renstra**

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target 2025	Realisasi 2025	Target RENSTRA	%
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	73	78.50	75	104.66

Dari tabel 3.4 di atas, dapat dilihat target akhir Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Pontianak adalah sebesar 75 sementara berdasarkan hasil penilaian atas nilai Indeks Profesionalitas ASN Pemerintah Kota Pontianak yang diterbitkan oleh BKN pada tahun 2025 sebesar 78.50. Nilai ini telah berada di atas target akhir tujuan organisasi yang tertuang dalam Renstra BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2024-2026.

### 4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2025 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. Namun capaian dari Pemerintah Kabupaten/ Kota lain dapat menjadi pembandingan nilai IP ASN yang telah diraih. Hal ini bisa menjad motivasi untuk lebih meningkatkan nilai IP ASN untuk tahun berikutnya.

**Tabel. 3.6**  
**Perbandingan Capaian Kinerja dengan Tahun 2025 dengan Target Nasional**

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Realisasi 2025	Target Nasional
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	78.5	86.5

Target Nasional yang disajikan pada tabel di atas adalah capaian nilai IP ASN Pemerintah Kota Bontang. Di Tahun 2025, pemerintah Kota Bontang membuktikan kualitas dan profesionalisme ASN nya dengan meraih nilai IP ASN Kategori IPASN-PNS tertinggi se-Regional VIII BKN untuk wilayah Kalimantan Tahun 2025. Prestasi ini di dapat selama 2 tahun bertutu-turut, setelah di tahun 2024 capaian IP ASN diraih sebesar 85.35, dan naik 1.15 poin di tahun 2025 menjadi 86.5.



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

Capaian kinerja untuk tujuan BKPSDM Kota Pontianak yakni “Meningkatnya Profesionalitas ASN” masuk dalam kategori sangat berhasil. Hal ini tentu saja terwujud 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 atau Peningkatan / Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang telah dilakukan**

NO	Tujuan	Indikator Tujuan	Penyebab Keberhasilan / Kegagalan	Alternatif Solusi yang dilakukan	Rekomendasi / Rencana Tindak Lanjut
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Berbagai metode peningkatan kompetensi ASN di susun oleh BKPSDM Kota	- Mendorong setiap ASN untuk meningkatkan kompetensi pendidikan formal	- Meningkatkan anggaran kegiatan peningkatan kapasitas ASN terutama untuk diklat teknis/fungsional



NO	Tujuan	Indikator Tujuan	Penyebab Keberhasilan / Kegagalan	Alternatif Solusi yang dilakukan	Rekomendasi / Rencana Tindak Lanjut
			<p>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 berkolaborasi / kerja sama dengan LAN yang memungkinkan ASN untuk mendapatkan pembelajaran secara elektronik dengan berbagai materi pembelajaran</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memberikan kesempatan sebesar-besarnya kepada ASN untuk meningkatkan kompetensi masing-masing.</li> <li>- Berkolaborasi dengan instansi pusat dan daerah dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi ASN</li> <li>- Mengoptimalkan proses input data pengembangan kompetensi yang diikuti oleh tiap ASN ke dalam aplikasi SIMPEG Instansi</li> <li>- Mengoptimalkan proses integrasi data SAPK BKN dengan data SIMPEG Instansi</li> </ul>	<p>dan diklat kepemimpinan bagi pejabat structural</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menambah modul dan materi dalam aplikasi LMS</li> <li>- Mengoptimalkan proses input data pengembangan kompetensi yang diikuti oleh tiap ASN ke dalam aplikasi SIMPEG Instansi</li> <li>- Meningkatkan optimalisasi proses integrasi data SAPK BKN dengan data SIMPEG Instansi</li> <li>- Meningkatkan optimalisasi proses integrasi data SAPK BKN dengan data SIMPEG Instansi</li> </ul>



NO	Tujuan	Indikator Tujuan	Penyebab Keberhasilan / Kegagalan	Alternatif Solusi yang dilakukan	Rekomendasi / Rencana Tindak Lanjut
			sehingga ASN bisa meningkat kapasitasnya.		

### 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 2025. Pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pontianak tahun 2025 menunjukkan hasil sebagai berikut:

#### 1. Membandingkan Antar Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2025

Penilaian sistem merit tersebut ditetapkan sebagai Indikator Kinerja Utama (IKU) Rencana Kerja BKPSDM Kota Pontianak Tahun 2025.



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 2025**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET 2025	REALISASI 2025	(%)
1.	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	Indeks Sistem Merit	327	331.5	101,38

Berdasarkan tabel 3.8 di atas dapat dilihat bahwa target kinerja yang ditetapkan dalam Rencana Strategis (RENSTRA) untuk tahun 2025 adalah sebesar 327, sedangkan hasil pengukuran oleh KASN atas Indeks Sistem Merit Pemerintah Kota Pontianak tahun 2025 diperoleh nilai 331.5 atau capaian sebesar 101,38 % 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 2025**

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 menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	Sudah disusun peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah, berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi serta telah ditetapkan dengan keputusan PPK	2.5	4	10
		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 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir	Tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam Sistem Informasi Kepegawaian untuk lima tahun ke depan dan diperbarui secara otomatis	2.5	4	10
		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
<b>Total</b>						<b>40</b>



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
2	Pengadaan	1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	2	4	8
		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
		4	Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS;	2	4	8
		5	Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang	2	4	8



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir	
		dilamar;					
<b>Total</b>						<b>40</b>	
<b>3</b>	<b>Pengembangan Karir</b>	<b>1</b>	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	Sudah menetapkan SKJ untuk JPT, JA dan JF	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
		<b>2</b>	Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi;	Sudah tersedia profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
		<b>3</b>	Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;	Sudah tersedia Talent Pool untuk seluruh pegawai	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
		<b>4</b>	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	<b>2.5</b>	<b>1</b>	<b>2.5</b>
		<b>5</b>	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh pegawai	<b>2.5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
		<b>6</b>	Sudah tersedia analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi untuk seluruh pegawai	Sudah tersedia analisis kesenjangan kinerja untuk seluruh pegawai dan diperbarui secara berkala	<b>2.5</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
		<b>7</b>	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	Tersedia strategi pengembangan kompetensi dan kinerja jangka panjang dan sudah masuk dalam Renstra instansi	<b>2.5</b>	<b>4</b>	<b>10</b>



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir	
		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 mentoring;	Kegiatan coaching dan mentoring dilaksanakan secara terjadwal dan telah dievaluasi hasil coaching dan mentoring	2.5	3	7.5
<b>Total</b>							<b>72.5</b>
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	Pola Karir pegawai dilaksanakan dengan dasar kebijakan (peraturan internal) sesuai dengan manajemen talenta dan rencana suksesi secara instansi dan nasiona	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;	Sudah menetapkan kebijakan internal terkait pengisian JPT secara terbuka serta tata cara promosi dan mutasi yang mengacu pada talent pool dan rencana suksesi	2.5	3	7.5
		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
<b>Total</b>							<b>25</b>



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir	
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 organisasi	5	4	20
		2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	Sudah menerapkan metode penilaian kinerja yang obyektif dan terukur untuk seluruh pegawai	5	4	20
		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
<b>Total</b>							<b>80</b>
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	Tunjangan kinerja sudah memperhitungkan hasil penilaian kinerja sebagai faktor yang utama disamping disiplin kerja	2.5	4	10
		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



No	Aspek	Indikator	Kondisi saat Ini	Bobot Indikator	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir	
		<b>3</b>	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	<b>2.5</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
		<b>4</b>	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	Database terkait penegakan disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian di internal instansi maupun dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (BKN)	<b>2.5</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>Total</b>							<b>40</b>
<b>7</b>	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	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
			Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	Menyediakan sistem pelayanan keuangan, pelayanan kepegawaian serta sistem lain yang memudahkan aktifitas pegawai (daftar kehadiran, permohonan cuti dll)	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Total</b>							<b>16</b>
<b>8</b>	Sistem Informasi	<b>1</b>	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	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
		<b>2</b>	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)	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>



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[1]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
<b>Total</b>						<b>18</b>	
<b>Total Akhir (Hasil Verifikasi)</b>						<b>331.5</b>	



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. Analisa kebutuhan pegawai yang dimaksud adalah proses yang dilakukan secara logik, 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 telent 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 perkerjaan 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. obyektif; 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 kinerja nya:

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

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 Manajmen PNS. Pada Pasal 308 dijelaskan bahwa Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan Kesehatan, jaminan kecelakaan dan jaminan kematian mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial 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 terorganisasi. 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	4.914.673.671	4.578.180.773	93,15	101,38	336.492.898	
		Pengembangan SDM	1.855.321.670	1.579.438.265	85,13		275.883.405	
		Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	10.957.019.443	10.309.615.358	94,09		647.404.085	
			<b>17.727.014.784</b>	<b>16.467.234.396</b>	<b>92,89</b>	<b>101,38</b>	<b>1.259.780.388</b>	<b>7,1%</b>

Sumber pembiayaan kegiatan dimaksud berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pontianak. Adapun target anggaran dari program/kegiatan/sub kegiatan yang mendukung sasaran startegis ini yakni sebesar Rp 17.727.014.784. Realisasi belanja sebesar Rp 16.467.234.396 atau 92,90 % dengan capaian kinerjanya 101,38%. Terdapat efisiensi sebesar 7,11% yang merupakan selisih dari capaian kinerja dibanding dengan realisasi anggaran.

**b. Analisis Program/Kegiatan/Sub kegiatan 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/Sub kegiatan Penunjang Keberhasilan / Kegagalan  
Tahun 2025

No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
I	Program Kepegawaian Daerah - Persentase Layanan Administrasi Kepegawaian Daerah	80%	77.59%	96.99%	Realisasi Indikator Program (77.59%) dibawah target (80%). Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (96.99%). 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 sub kegiatan 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 pasa sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
					masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
A.2	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
A.3	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi pemberhentian	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
A.4	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	12 Dokumen	12 Dokumen	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
					masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
A.5	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Data Kepegawaian	16 Dokumen	16 Dokumen	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
B	<b>Persentase Proses Administrasi kepegawaian, Mutasi dan Promosi ASN sesuai SOP</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>	<b>Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”</b>
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 sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
					masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
B.2	Jumlah Dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
B.3	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan promosi ASN	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
C	<b>Persentase ASN yang ditempatkan sesuai dengan pengembangan kompetensi JFT, Persentase ASN yang mendapat pengembangan Kompetensi sesuai kebutuhan organisasi</b>	<b>70%</b>	<b>97.37%</b>	<b>139.10%</b>	<b>Realisasi Indikator Kegiatan (97.37%) lebih besar dari target sebanyak 70%. Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (139.10%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”</b>



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
C.1	Jumlah ASN yang meningkat Kapasitasnya	2000 Orang	2669 Orang	133.45%	Target kinerja pada sub kegiatan ini sebanyak 2000 ASN yang meningkat kapasitasnya telah tercapai. Output kinerja lebih besar dari target yang ditetapkan yaitu sebanyak 2669 orang telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 133.45%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " <b>Sangat Berhasil</b> "
C.2	Jumlah Dokumen Pengelolaan Assesment Centre	4 Dokumen	4 Dokumen	100 %	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " <b>Sangat berhasil</b> "
C.3	Jumlah Dokumen hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " <b>Sangat</b>



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
					<b>Berhasil”</b>
C.4	Jumlah ASN yang mendapatkan pendidikan lanjutan	80 Orang	131 Orang	163.75%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 163.75%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
C.5	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Kerjasama Pelaksanaan Diklat	2 Dokumen	2 Dokumen	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
C.6	Jumlah ASN Jabatan Fungsional yang di fasilitasi dalam untuk mendapatkan Sertifikasi	200 Orang	157 Orang	78.50%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 78.50%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
					<b>“Berhasil”</b>
C.7	Jumlah ASN Fungsional yang dibina	250 Orang	617 Orang	246.8%	Target kinerja pada sub kegiatan ini tidak tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 246.8%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
C.9	Jumlah ASN yang difasilitasi untuk pengembangan karir dalam jabatan Fungsional	200 Dokumen	231 Dokumen	115.50%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 115.5%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
C.10	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	4 Laporan	4 Laporan	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
					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 %	110.63%	110.63%	Realisasi Indikator Kegiatan (110.63%) lebih besar dari target sebanyak 100 %. Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (110.63%). 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 sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
D.2	Jumlah ASN yang diberikan penghargaan	1.439 Orang	1.638 Orang	113.93%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 113.93%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
D.3	Jumlah ASN yang diberikan tanda jasa	50 Orang	138 Orang	276%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai.



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
					Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 276%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ <b>Sangat Berhasil</b> ”
D.4	Jumlah Dokumen Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ <b>Sangat Berhasil</b> ”
D.5	Jumlah ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan	1200 ASN	1200 ASN	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ <b>Sangat Berhasil</b> ”
D.6	Jumlah Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian	4 Laporan	4 Laporan	100%	Realisasi Indikator Sub Kegiatan (3 Kasus) sama dengan target



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
	Pelanggaran Disiplin				sebanyak 3 Kasus. Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (100%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”
2	<b>PROGRAM PENGEMBANGANSUMBER DAYA MANUSIA</b> Persentase ASN yang ditingkatkan kemampuan manajerial dan fungsional	80%	80%	100%	Realisasi Indikator Program (80%) sesuai target sebanyak 80%. Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (100%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”
A	<b>Persentase Pejabat Pengawas dan CASN yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Manajerial dan Pelatihan Dasar</b>	100%	100%	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
A.1	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	2 Laporan	2 Laporan	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
	bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, kepemimpinan dan Prajabatan				tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " <b>Sangat Berhasil</b> "
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 sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori " <b>Sangat Berhasil</b> "
3	<b>PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAH DAERAH</b> <b>Persentase Realisasi Anggaran dalam Pemenuhan Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>100%</b>	<b>94.12 %</b>	<b>94.12%</b>	<b>Realisasi Indikator Program (100%) lebih besar dari target sebanyak 94.12 %. Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (94.12%). Indikator Kinerja masuk pada kategori "Sangat Berhasil"</b>
A	<b>Persentase Pelaksanaan Perencanaan, Penganggaran</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>Realisasi Indikator Kegiatan (100%) lebih besar dari target</b>



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
	dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				sebanyak 100 %. Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (100%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Berhasil”
A.1	Jumlah dokumen perencanaan perangkat daerah	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan 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 sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “Sangat Berhasil”
A.3	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	1 Dokumen	1 Dokumen	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
					masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
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 sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
A.5	Jumlah laporan evaluasi kinerja perangkat daerah	1 Laporan	1 Laporan	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
B	Persentase Laporan Keuangan yang disusun	100%	88.97%	88.97%	Realisasi Indikator Kegiatan (88.97%) lebih kecil dari target sebanyak 100% . Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (88.97%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Berhasil”
B.1	Jumlah orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	57 Orang / Bulan	56 Orang / Bulan	98.25%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 98.25%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ <b>Sangat Berhasil</b> ”
B.2	Jumlah Dokumen Penatausahaan Pengujian / Verifikasi Keuangan SKPD	12 Dokumen	12 Dokumen	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ <b>Sangat Berhasil</b> ”
B.3	Jumlah laporan Keuangan Akhir	1 Laporan	1 Laporan	100%	Target kinerja pada sub kegiatan



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
	Tahun SKPD dan Laporan hasil Koordinasi penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD				ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>"Sangat Berhasil"</b>
B.4	Jumlah Dokumen Bahan Tanggapan Pemeriksaan Tindak Lanjut pemeriksaan	4 Dokumen	0 Dokumen	0%	Target kinerja pada sub kegiatan ini Tidak tercapai, karna tidak ada temuan hasil pemeriksaan Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 0%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>"Tidak Berhasil"</b>
B.5	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 sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>"Sangat Berhasil"</b>



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
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 sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan 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 sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu.



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
					Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
D.2	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan	12 Paket	12 Paket	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
D.3	Jumlah paket Barang dan Penggandaan yang disediakan	12 Paket	12 Paket	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
D.4	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-Undangan	4 Dokumen	4 Dokumen	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
					<b>Berhasil”</b>
D.5	Jumlah laporan Penyelenggaraan rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	10 Laporan	10 Laporan	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
<b>E</b>	<b>Persentase pemenuhan barang inventaris</b>	<b>85%</b>	<b>85%</b>	<b>100%</b>	<b>Realisasi Indikator Kegiatan (85%) sama dengan target sebanyak 85 %. Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (100%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”</b>
E.1	Jumlah unit pengadaan mebel	5 Unit	5 Unit	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
E.2	Jumlah unit pengadaan peralatan dan mesin lainnya	19 Unit	19 Unit	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai.



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
	yang disediakan				Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
E.3	Jumlah unit Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	1 Unit	1 Unit	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
F	<b>Persentase pelayanan urusan adminitrasi kantor</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>Realisasi Indikator Kegiatan (100%) sama dengan target sebanyak 100 %. Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (100%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”</b>
F.1	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4 Laporan	4 Laporan	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
					adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
F.2	Jumlah laporan Penyediaan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan	4 Laporan	4 Laporan	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
F.3	Jumlah laporan penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan	4 Laporan	4 Laporan	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>
F.4	Jumlah laporan Penyediaan Jasa pelayanan Umum Kantor yang disediakan	12 Laporan	12 Laporan	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori <b>“Sangat Berhasil”</b>



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
G	Persentase barang inventaris yang dipelihara	85%	84.92%	99.91%	Realisasi Indikator Kegiatan (84.92%) lebih kecil dari target sebanyak 85%. Analisa Capaian Indikator Kinerja sebesar (99.91%). Indikator Kinerja masuk pada kategori “Sangat Berhasil”
G.1	Jumlah kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	2 Unit	2 Unit	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ <b>Sangat Berhasil</b> ”
G.2	Jumlah Peralatan dan Mesin lainnya yang dipelihara	57 Unit	57 Unit	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ <b>Sangat Berhasil</b> ”
G.3	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan lainnya yang dipelihara/Direh	1 Unit	1 Unit	100%	Target kinerja pada sub kegiatan ini telah tercapai. Output kinerja telah dilaporkan



No	Program / Kegiatan /Sub kegiatan	2025			Keterangan
		Target	Realisasi	%	
	abilitasi				tepat waktu. Capaian kinerja sub kegiatan ini adalah 100%. Indikator Kinerja masuk dalam kategori “ <b>Sangat Berhasil</b> ”



Dihat dari tabel 3.11 diatas dapat disimpulkan secara umum bahwa pencapaian realisasi kinerja untuk semua program kegiatan maupun sub kegiatan tercapai sesuai target. Penjelasan terkait keberhasilan tersebut dapat diuraikan sebabagai berikut :

- a. **Sub kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN** terealisasi sesuai target yang ditetapkan dan disampaikan tepat waktu. Keberhasilan ini didukung oleh beberapa faktor kunci yang memastikan proses penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pengadaan ASN berjalan efektif, transparan, dan sesuai kebutuhan organisasi. Penyusunan ini Berbasis Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) dilakukan secara rasional dengan menghitung beban kerja riil dan peta jabatan yang jelas, sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB. Pemanfaatan Sistem Informasi Terintegrasi dalam pelaksanaan penyusunan memungkinkan sinkronisasi data yang akurat antara instansi pusat dan daerah dan meminimalisir perbedaan data antara pusat dan daerah. Disamping itu kepatuhan terhadap regulasi dan Dasar hukum seperti UU ASN, Peraturan Pemerintah tentang Manajemen PNS/PPPK, dan Peraturan BKN mengenai tata cara penyusunan menjadi dasar penyusunan agar penyusunan ini berjalan sesuai koridor hukum yang berlaku. Penyusunan jabatan disesuaikan dengan tujuan strategis organisasi dan pemenuhan pelayanan prima. Kolaborasi antar unit di dalam instansi pemerintah maupun dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN) menghasilkan usulan yang lebih akurat.
- b. **Sub Kegiatan Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK** terealisasi sesuai target yang ditetapkan dan disampaikan tepat waktu. Sub-kegiatan koordinasi umumnya terealisasi 100% dalam penyusunan dokumen perencanaan kebutuhan dan fasilitasi pengadaan, memastikan



- alur administrasi berjalan sesuai rencana kerja. Berkat koordinasi intensif, pemerintah mempercepat pengangkatan CASN 2024. CPNS diproyeksikan diangkat paling lambat Juni 2025, sementara PPPK paling lambat Oktober 2025. Kegiatan ini berhasil memfasilitasi validasi dan finalisasi pengadaan ASN, memastikan data pelamar dan formasi sesuai dengan aturan.
- c. **Sub Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian** terealisasi sesuai target yang ditetapkan dan disampaikan tepat waktu. Keberhasilan Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian pegawai (khususnya PNS) diukur dari seberapa cepat, mudah, lancar, dan akuratnya penerbitan Surat Keputusan (SK) pemberhentian dan pemrosesan hak pensiun. Kegiatan ini merupakan bagian dari upaya meningkatkan pelayanan prima (service excellence) dalam manajemen kepegawaian. Keberhasilan ini dilihat dari output yang dihasilkan yaitu adanya dokumen usulan penetapan dan pemberhentian pegawai yang terstruktur dan lengkap serta diterbitkannya SK pemberhentian bagi pegawai yang pensiun, meninggal dunia, atau atas permintaan sendiri tepat waktu.
  - d. **Sub Kegiatan Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian** terealisasi sesuai target yang ditetapkan dan disampaikan tepat waktu. Keberhasilan kegiatan pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian ditandai dengan terwujudnya integrasi data, efisiensi administrasi, dan peningkatan kualitas layanan SDM secara digital. Dibuktikan dengan 99% data Pegawai Pemerintah Kota Pontianak yang valid dan up to date, hanya 1% dari pegawai Pemerintah Kota Pontianak yang bersifat anomali.
  - e. **Sub Kegiatan Pengelolaan Data Kepegawaian** terealisasi sesuai target yang ditetapkan dan disampaikan tepat waktu. Keberhasilan pengelolaan data kepegawaian ditandai dengan terwujudnya data yang akurat, mutakhir, terintegrasi, dan mudah diakses secara real-time.



- f. **Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN** terealisasi sesuai target yang ditetapkan yaitu 4 dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, jabatan Administrasi, jabatan pelaksana dan Mutasi ASN antar daerah dan disampaikan tepat waktu. Keberhasilan pengelolaan mutasi jabatan (Pimpinan Tinggi, Administrasi, Pelaksana) dan ASN antar daerah ditandai dengan penempatan pegawai yang sesuai kompetensi, peningkatan efisiensi organisasi, serta pengembangan karier. Indikator utamanya meliputi pemenuhan kebutuhan unit kerja dimana terisinya jabatan yang kosong akibat pensiun atau pengembangan organisasi, peningkatan kinerja, dan kepuasan kerja pegawai. Proses ini wajib memenuhi persyaratan administratif, seperti masa kerja minimal dan persetujuan pejabat berwenang.
- g. **Sub Kegiatan Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN** terealisasi sesuai target yaitu 2 Dokumen Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN dan disampaikan tepat waktu. Keberhasilan pengelolaan kenaikan pangkat ASN ditandai dengan Ketepatan Waktu dan Kenaikan Periode dimana Kebijakan baru memungkinkan kenaikan pangkat dilaksanakan dalam 12 periode per tahun (setiap bulan) mulai Oktober 2025, memberikan fleksibilitas tinggi.
- h. **Sub Kegiatan Pengelolaan Promosi ASN** Terealisasi sesuai target yaitu 4 dokumen Hasil pengelolaan Promosi ASN. Keberhasilan pengelolaan promosi ASN ditandai dengan penerapan system merit yang transparan, objektif, dan berbasis kinerja serta kompetensi, Faktor pendukung keberhasilan meliputi peningkatan kompetensi pengelola SDM, pemanfaatan teknologi, dan pengawasan yang ketat.
- i. **Sub Kegiatan Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN** terealisasi melebihi target yaitu 2669 ASN dari target yang ditetapkan sebanyak 2000 ASN yang meningkat kapasitasnya. Keberhasilan ini ditunjukkan dengan Realisasi IP ASN Pemerintah Kota Pontianak sebesar 78,50, melebihi target yang ditetapkan di tahun 2025 sebesar 73.



- j. **Sub Kegiatan Pengelolaan Assessment Center** terealisasi sesuai target yang di tetapkan yang ditetapkan yaitu 4 dokumen pengelolaan assessment centre. Pada Tahun 2025 Asesment dilakukan pada 4 jabatan yang ada yaitu Jabatan administrator, Jabatan Pengawas, Jabatan Pelaksana serta Jabatan Fungsional Tertentu. Keberhasilan pengelolaan Assessment Center dalam penggunaan Metode Asesmen yang Variatif untuk mendapatkan gambaran kompetensi yang komprehensif, simulasi yang digunakan disesuaikan dengan kebutuhan posisi, nilai, dan budaya organisasi agar hasil penilaian akurat, proses dilakukan secara objektif dengan meminimalisir bias penilai dimana prinsip transparansi dalam feedback kepada peserta meningkatkan kepercayaan terhadap hasil. Penerapan Assessment Center yang efektif membantu BKPSDM Kota Pontianaj menempatkan ASN yang tepat di posisi yang tepat, serta merencanakan pengembangan kompetensi ASN secara objektif.
- k. **Sub Kegiatan Pengeloan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 2 Dokumen Hasil Pengelolaan Administrasi Diklat dan Sertifikasi ASN. Keberhasilan kegiatan Ujian Dinas dan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah (UKPPI) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN/PNS) sangat bergantung pada sinergi antara manajemen penyelenggara, kesiapan teknis, dan integritas peserta. Keberhasilan ini juga di didukung beberapa faktor yaitu perencanaan dan sosialisasi yang tersampaikan kepada seluruh OPD di Pemerintah Kota Pontianak, materi yang relevan serta integritas penyelenggara yang Menjaga transparansi, objektivitas, dan kerahasiaan soal ujian untuk memastikan hasil yang berkualitas. Dengan memadukan faktor-faktor di atas, ujian dinas dan penyesuaian ijazah dapat berjalan efisien dan menghasilkan ASN yang kompeten untuk naik pangkat/golongan.
- l. **Sub Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN** terealisasi melebihi target yaitu 131 orang ASN yang mendapatkan Pendidikan



lanjutan dari target yang ditetapkan sebanyak 80 orang ASN yang mendapatkan Pendidikan lanjutan. Keberhasilan Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN (Tugas Belajar) sangat bergantung pada sinergi antara motivasi individu, dukungan organisasi, dan kesesuaian administratif. Untuk itu BKPSDM Kota Pontianak secara intensif memberikan motivasi kepada seluruh ASN Pemerintah Kota Pontianak untuk mengembangkan diri serta komitmen untuk menyelesaikan studi tepat waktu; memastikan pimpinan daerah memberikan dukungan penuh kepada ASN yang akan melanjutkan Pendidikan dengan memberikan izin belajar melalui Surat Keputusan Walikota tentang Tugas Belajar.

**m. Sub Kegiatan Koordinasi dan Kerja Sama Pelaksanaan Diklat**

teralisasi sesuai target yang di tetapkan yaitu 2 dokumen hasil koordinasi dan Kerjasama pelaksanaan diklat. Keberhasilan Pelaksanaan Latihan Dasar (Latsar) PNS, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA), dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN) dipengaruhi oleh sinergi berbagai faktor strategis, baik dari sisi peserta, penyelenggara, maupun lingkungan kerja. Kesadaran peserta untuk mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh, berintegritas, dan proaktif dalam berinovasi, terutama dalam merumuskan proyek perubahan. Keberhasilan Latsar sangat bergantung pada internalisasi nilai-nilai dasar ASN (BerAKHLAK) dan implementasi pada aktualisasi tempat kerja. Disamping itu perang pembimbing, atasan langsung dan pengajar menjadi faktor pendukung keberhasilan pelaksanaan diklat.

**n. Sub Kegiatan Fasilitasi Sertifikasi Fungsional ASN** teralisasi lebih rendah dari target 157 orang ASN Jabatan Fungsional yang difasilitasi untuk mendapatkan sertifikasi dari target yang ditetapkan sebanyak 200 Orang ASN Jabatan Fungsional yang di fasilitasi dalam mendapatkan sertifikasi. Pelaksanaan sub kegiatan ini termasuk dalam kategori berhasil dimana nilai kinerja dari sub kegiatan ini mencapai 78,50%. Realisasi di



bawah target yang ditetapkan disebabkan beberapa instansi Pembina jabatan fungsional tidak memungut biaya bagi mereka yang akan mengikuti uji kompetensi, sehingga ASN Fungsional Jabatan tertentu yang difasilitasi oleh Pemerintah Kota Pontianak hanya sejumlah 157 ASN.

- o. **Sub Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional ASN** terealisasi melebihi target sebanyak 617 ASN Fungsional tertentu yang di bina dari target yang ditetapkan sebanyak 250 orang ASN Fungsional tertentu yang di bina. Keberhasilan ini tidak lepas dari komitmen penuh dari pimpinan dalam memberikan ruang, waktu, dan anggaran untuk pengembangan aparatur. Dengan anggaran yang minim mampu memberikan pembinaan ASN Fungsional tertentu melampaui target di tetapkan. Selain dukungan pimpinan, optimalisasi instansi Pembina dan pemanfaatan system digital juga turut dalam keberhasilan ini.
- p. **Sub Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 4 dokumen Hasil Pelaksanaan dan Evaluasi Kinerja Aparatur. Untuk mencapai keberhasilan Kegiatan Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil BKPSDM Kota Pontianak rutin melakukan sosialisai dan pembinaan kepada seluruh Organisasi Perangkat Daerah guna menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung keberhasilan antara lain:
- Objektivitas dan Transparansi dimana penilaian harus dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan untuk menjamin keadilan dalam pembinaan karier,
  - Komitmen Pimpinan dan Budaya Kerja dimana tercipta manajemen kepemimpinan yang memberikan arahan jelas serta iklim kerja yang mendukung disiplin dan etika profesi,
  - Motivasi dan Mentalitas berupa dorongan internal seperti motivasi kerja, rasa percaya diri, dan tanggung jawab yang tinggi dari aparatur untuk mencapai prestasi optimal, serta



- Ketepatan Indikator dimana penggunaan indikator yang jelas meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas hasil kerja.
- q. Sub Kegiatan Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai** terealisasi melebihi target yaitu sebanyak 1.638 ASN yang diberikan penghargaan dari target yang ditetapkan sebanyak 1.439 ASN.
- r. Sub Kegiatan Pengelolaan Tanda Jasa bagi Pegawai** terealisasi melebihi target yaitu sebanyak 138 ASN yang diberikan tanda jasa dari target yang ditetapkan sebanyak 50 ASN. Keberhasilan kegiatan pengelolaan tanda jasa bagi pegawai, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti Satyalancana Karya Satya, bertumpu pada manajemen administratif yang akurat, kepatuhan terhadap regulasi, dan profesionalisme birokrasi yang dilakukan secara optimal menjadikan pengelolaan tanda jasa berjalan efektif, meningkatkan motivasi, kesetiaan, dan disiplin kerja pegawai.
- s. Sub kegiatan Evaluasi Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Tanda Jasa Aparatur** terealisasi sesuai target yang ditetapkan yaitu 4 dokumen hasil pelaksanaan pemberian penghargaan dan jasa aparatur dan diselaikan tepat waktu. Keberhasilan ini didukung oleh sinergi antara aspek regulasi, komitmen pimpinan, dan objektivitas data.
- t. Sub kegiatan Pembinaan Disiplin ASN** terealisasi sesuai terget yang ditetapkan yaitu sebanyak 1200 ASN yang mendapatkan pembinaan kedisiplinan. Keberhasilan kegiatan pembinaan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor kepemimpinan, aturan yang tegas, sistem manajemen SDM, dan kesadaran individu. Salah satu upaya di lakukan BKPSDM Kota Pontianak adalah melakukan sosialisasi peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS, yang menggantikan PP No. 53 Tahun 2010. PP ini mengatur kewajiban, larangan, serta jenis hukuman disiplin (ringan, sedang, berat)



untuk memastikan profesionalisme, netralitas, dan kinerja, termasuk sanksi tegas terkait ketidakhadiran.

- u. Sub Kegiatan Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin ASN** terealisasi sesuai target yang ditetapkan yaitu 4 Laporan Hasil Pengelolaan Penyelesaian Pelanggaran Disiplin dan diselesaikan tepat waktu. Keberhasilan dalam mengelola penyelesaian pelanggaran disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat bergantung pada integrasi antara komitmen pimpinan, ketegasan aturan, dan efektivitas pengawasan. Faktor-faktor keberhasilan pelaksanaan kegiatan ini antara lain: komitmen dan keteladanan pimpinan, implementasi regulasi yang tegas dan konsisten, efektivitas mekanisme pengawasan, kompetensi dan objektivitas tim pemeriksa serta sarana, prasarana, dan budaya kerja. Faktor-faktor ini bekerja secara simultan untuk memastikan bahwa pelanggaran disiplin tidak hanya ditindak, tetapi juga dicegah, sehingga tujuan peningkatan kinerja dan pelayanan publik dapat tercapai.
- v. Sub kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan** terealisasi sesuai target yang ditetapkan yaitu 2 laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, kepemimpinan dan Prajabatan. Keberhasilan kegiatan Pelatihan Dasar (Latsar) dan Prajabatan CPNS dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal (peserta, instruktur) dan eksternal (lingkungan, kurikulum, fasilitas). Faktor-faktor ini bertujuan untuk memastikan CPNS mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK dan kompetensi bidangnya.
- w. Sub Kegiatan Pembinaan, Koordinasi, Fasilitas, pemantauan, Evaluasi dan pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, pengelolaan Sumber Belajar dan Kerja Sama** terealisasi sesuai dengan



target yang telah ditetapkan yaitu 4 dokumen hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, pemantauan, Evaluasi dan pelaporan Pelaporan pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, pengelolaan Sumber Belajar dan Kerja Sama. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan ini dipengaruhi oleh komitmen pimpinan, kompetensi SDM, ketersediaan anggaran, serta koordinasi antarinstansi yang efektif.

**x. Sub Kegiatan Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah**

teralisasi sesuai target yang telah ditetapkan yaitu 4 dokumen perencanaan perangkat daerah. Faktor pendukung utama keberhasilan penyusunan dokumen perencanaan perangkat daerah meliputi SDM yang mumpuni, ketersediaan data akurat, komitmen anggaran, dan partisipasi publik. Integrasi sistem informasi serta sinkronisasi dengan dokumen perencanaan lebih tinggi (RPJMD/RKPD) sangat krusial untuk memastikan perencanaan tepat sasaran.

**y. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD**

teralisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 1 dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD terselesaikan tepat waktu. Faktor pendukung keberhasilan pelaksanaan kegiatan ini adalah adanya kerjasama tim yang baik, koordinasi antar instansi/pihak, dan sinergi antara perencanaan dan penganggaran. Komitmen pimpinan BKPSDM Kota Pontianak dalam memantau dan mengarahkan proses penyusunan menjadi sentral tersusunnya RKA-SKPD sesuai dengan target kinerja. Monitoring, revidi (telaah), dan pengawasan berkala juga diperlukan untuk memastikan program berjalan sesuai rencana dan meminimalisir kesalahan, seperti ketidaksesuaian antara kegiatan dan belanja.

**z. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD**

teralisasi sesuai dengan ketentuan sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 1 dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil



Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD. Layaknya penyusunan Dokumen RKA-SKPD, Faktor pendukung keberhasilan pelaksanaan kegiatan ini adalah adanya kerjasama tim yang baik, koordinasi antar instansi/pihak, dan sinergi antara perencanaan dan penganggaran. Komitmen pimpinan BKPSDM Kota Pontianak dalam memantau dan mengarahkan proses penyusunan menjadi sentral tersusunnya Dokumen Perubahan RKA-SKPD sesuai dengan target kinerja. Monitoring, reviu (telaah), dan pengawasan berkala juga diperlukan untuk memastikan program berjalan sesuai rencana dan meminimalisir kesalahan, seperti ketidaksesuaian antara kegiatan dan belanja.

**aa. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 4 laporan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan ini didukung oleh Komitmen Kepala SKPD dalam mengawal proses penyusunan laporan, memastikan keakuratan data, dan menetapkan target yang realistis. Aparatur yang memahami teknis penyusunan LAKIP, indikator kinerja, dan penyusunan laporan realisasi anggaran serta teamwork yang solid, pemahaman atas indikator kinerja, dan komitmen untuk menjadikan laporan sebagai alat perbaikan kinerja, bukan sekadar pemenuhan kewajiban administratif.

**bb. Sub Kegiatan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 1 laporan evaluasi kinerja perangkat daerah. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan evaluasi kinerja Daerah dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: Penganggaran tepat sasaran tepat sasaran dan berorientasi pada hasil (performance-based budgeting) untuk memastikan efektivitas penggunaan dana serta pencapaian target kinerja organisasi yang terukur. Kemudian komitmen pemimpin OPD



dalam mengarahkan organisasi dan memantau progres secara berkala sangat krusial bagi pencapaian target. Selain itu kesadaran untuk bekerja secara kolaboratif antar bidang di dalam SKPD juga diperlukan guna menghindari ego sektoral yang menghambat realisasi program.

**cc. Sub Kegiatan Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN** terealisasi 56 orang/bulan yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN kurang dari target yang ditetapkan sebanyak 57 orang ASN.

**dd. Sub Kegiatan Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 12 Dokumen Jumlah Dokumen Penatausahaan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh Kompetensi dan Integritas SDM Pengelola Keuangan. PPK-SKPD (Pejabat Penatausahaan Keuangan) dan Verifikator memiliki pemahaman yang kuat tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), peraturan APBD, dan perpajakan. Kemampuan verifikator dalam meneliti kelengkapan dokumen pengeluaran, gaji PNS, serta SPJ (Surat Pertanggungjawaban) secara sistematis juga merupakan faktor pendukung keberhasilan pelaksanaan kegiatan ini.

**ee. Sub Kegiatan Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/ Semesteran SKPD** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 12 Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan /Semesteran SKPD dan Laporan Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulan/Semesteran. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh Kompetensi dan Integritas SDM Pengelola Keuangan. PPK-SKPD (Pejabat Penatausahaan Keuangan) dan Verifikator memiliki pemahaman yang kuat tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), peraturan APBD, dan perpajakan. Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) memegang peranan penting dimana penggunaan penggunaan sistem informasi yang terintegrasi mempercepat proses verifikasi dan mengurangi risiko human error



- ff. **Sub Kegiatan Pengadaan Pakaian Dinas beserta Atribut Kelengkapannya** terealisasi sesuai target yang ditetapkan yaitu 3 paket pakaian dinas beserta atribut perlengkapannya. Keberhasilan ini dipengaruhi perencanaan yang matang, kualitas bahan, dan manajemen pengadaan yang efektif. keberhasilan ini diukur dari terfasilitasinya ASN BKPSD Kota Pontianak akan kebutuhan pakaian dinas beserta atributnya.
- gg. **Sub Kegiatan Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 12 Dokumen Komponen Instalasi Listrik / Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan tepat waktu. Keberhasilan kegiatan ini Keberhasilan ini dipengaruhi perencanaan yang matang, kualitas bahan, dan manajemen pengadaan yang efektif. keberhasilan ini diukur dari terfasilitasinya kebutuhan listrik, keamanan gedung terjamin, dan operasional perkantoran tidak terganggu oleh kerusakan listrik.
- hh. **Sub Kegiatan Penyediaan Bahan Logistik Kantor** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 12 Paket Bahan Logistik Kantor yang disediakan Tepat Waktu. Keberhasilan kegiatan penyediaan bahan logistik kantor sangat bergantung pada perencanaan yang matang, ketersediaan anggaran, serta manajemen rantai pasok yang efisien.
- ii. **Sub Kegiatan Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan yang disediakan** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 12 paket dan tersedia tepat waktu. faktor pendukung keberhasilan dalam penyediaan barang cetakan dan penggandaan, khususnya dalam lingkungan kerja perkantoran atau instansi, bergantung pada kombinasi antara perencanaan yang matang, manajemen operasional, dan kualitas penyedia jasa. Keberhasilan kegiatan ini diukur dari tersedianya barang cetakan secara tepat waktu dan berkualitas, yang berdampak langsung pada kelancaran administrasi perkantoran.



- jj. **Sub Kegiatan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 10 laporan Penyelenggaraan rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD. Keberhasilan penyelenggaraan rapat koordinasi dan konsultasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sangat bergantung pada perencanaan, eksekusi, dan tindak lanjut yang terstruktur. Kegiatan dinilai berhasil jika menghasilkan peningkatan kualitas koordinasi, pemutakhiran data, dan terpecahkannya persoalan teknis atau kebijakan yang disepakati bersama.
- kk. **Sub Kegiatan Pengadaan Mebel** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 5 unit pengadaan mebel. Keberhasilan ini dipengaruhi perencanaan yang matang, kualitas bahan, dan manajemen pengadaan yang efektif
- ll. **Sub Kegiatan Pengadaan Peralatan dan Mesin lainnya** terealisasi sesuai target yang ditetapkan yaitu 19 unit pengadaan peralatan dan mesin lainnya. Keberhasilan ini dipengaruhi perencanaan yang matang, kualitas bahan, dan manajemen pengadaan yang efektif.
- mm. **Sub Kegiatan Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 1 unit pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya. Faktor-faktor pendukung keberhasilan dalam kegiatan ini meliputi Perencanaan Kebutuhan yang Tepat (Analisis Kebutuhan), Anggaran yang memadai dan sesuai, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola, Pemilihan Penyedia Jasa/Vendor yang Andal, Manajemen Waktu Pelaksanaan serta dukungan pimpinan dalam memfasilitasi pengadaan dan menyelesaikan kendala yang timbul selama proses.
- nn. **Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Surat Menyurat** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 4 Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat.



- oo. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 4 laporan jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang disediakan. Perencanaan dan Volume yang Tepat: Ketersediaan dan Kesesuaian Anggaran yaitu adanya dana yang cukup dan terencana selama 12 bulan (Januari-Desember) untuk memastikan layanan tidak terputus serta penetapan volume kebutuhan air, listrik, dan internet/telepon yang sesuai dengan kebutuhan riil kantor, agar efisien dan efektif.
- pp. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor** terealisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 4 laporan penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan. Keberhasilan kegiatan ini didukung beberapa faktor yaitu:
- Perencanaan yang Matang dan Sistematis dimana dalam merumuskan tujuan pekerjaan dan cara menyelesaikannya secara spesifik agar barang yang dibeli sesuai fungsi,
  - Anggaran harus disusun berdasarkan kebutuhan riil;
  - Memilih pemasok yang memiliki reputasi baik, tepat waktu dalam pengiriman, dan menyediakan produk berkualitas,
  - memilih peralatan yang tahan lama dan fleksibel (multifungsi) untuk memaksimalkan efisiensi biaya.
- qq. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor** terealisasi sesuai target yang ditetapkan 12 laporan Penyediaan Jasa pelayanan Umum Kantor yang disediakan. Keberhasilan dari kegiatan in dipengaruhi oleh tertib administrasi dan kelengkapan berkas.
- rr. Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan** terealisasi sesuai target yang ditetapkan yaitu 2 unit kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh manajemen pemeliharaan rutin sesuai



standar, pemilihan rekanan yang kompeten untuk memastikan pemeliharaan kendaraan dinas berfungsi normal.

**ss. Sub Kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya** teralisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 57 Unit Peralatan dan Mesin lainnya yang dipelihara. Keberhasilan ini dipengaruhi oleh manajemen pemeliharaan rutin sesuai standar, pemilihan rekanan yang kompeten untuk memastikan pemeliharaan peralatan dan mesin berfungsi normal.

**tt. Sub Kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya** teralisasi sesuai dengan target yang ditetapkan yaitu 1 unit Gedung Kantor dan Bangunan lainnya yang dipelihara/Direhabilitasi. Keberhasilan kegiatan pemeliharaan dan rehabilitasi gedung kantor serta bangunan lainnya bergantung pada kombinasi perencanaan yang matang, pelaksanaan teknis yang tepat, pemilihan penyedia yang handal serta manajemen sumber daya yang efektif. Tujuan utamanya adalah memastikan bangunan tetap aman, fungsional, nyaman, dan nilai aset terjaga.

## 2. Membandingkan antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun 2025 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 (IKU) “Indeks Sistem Merit ditahun 2023, 2024 dan 2025 yang disajikan di table berikut ini:

**Tabel 3.12**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2023 – 2025**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target 2025	Realisasi		
				2023	2024	2025
1	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	Indeks Sistem Merit	327	331.5	331.5	331.5

Capaian kinerja kinerja atas indikator kinerja utama Indeks Sistem Merit di Tahun 2025 jika dibandingkan dengan tahun 2024 adalah tetap yakni sebesar 101,38% 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 2026 oleh KASN. Ini disebabkan capaian yang diperoleh di tahun 2023 sudah masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Sesuai dengan isi dalam surat keputusan KASN, Penilaian untuk system merit di 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 yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi (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 2025 dengan target Rencana Strategis (RENSTRA) BKPSDM Kota Pontianak.

**Tabel 3.13**  
**Perbandingan Realisasi Kinerja dengan**  
**target Jangka Menengah / RENSTRA**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target 2025	Realisasi 2025	Target Renstra	%
1	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	Indeks Sistem Merit	327	331.5	329	100.76

Dari table 3.13 di atas, dapat dilihat bahwa realisasi Indeks Sistem Merit untuk Tahun 2025 sebesar 331.5. Jika dibandingkan dengan target akhir Renstra yakni sebesar 329, capaian kinerja yang dihasilkan adalah sebesar 100.76 % atau masuk dalam kategori **sangat berhasil**. Walaupun demikian, aspek pengelolaan assessment centre masih perlu perhatian lebih lanjut dikarenakan capaiannya **“Tidak berhasil.”**

#### 4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun 2025 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.

Namun capaian dari Pemerintah Kabupaten / Kota lain dapat menjadi pembandingan nilai Indeks Sistem Merit yang telah diraih. Hal ini bisa menjadi motivasi untuk lebih meningkatkan nilai Implementasi Indeks Sistem Merit untuk tahun berikutnya.



**Tabel. 3.14**  
**Perbandingan Capaian Kinerja dengan Tahun 2025 dengan Renstra**

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi 2025	Target Nasional (capaian Pemerintah Provinsi Sumatera Barat)
1	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	Indeks Sistem Merit	331.5	353.50

Target Nasional yang disajikan pada tabel di atas adalah capaian Indeks Sistem Merit Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Di Tahun 2025, pemerintah Provinsi Sumatera Barat menegaskan keseriusan mereka dalam menjalankan pengelolaan ASN secara profesional, transparan dan berbasis kinerja. Hasil penilaian atas capaian system merit tersebut juga sebagai bukti bahwa Pemerintah Provinsi Sumatera Barat menuju Birokrasi Profesional, Netral dan Melayani.



**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 3.15

**Analisa Penyebab Keberhasilan / kegagalan atau Peningkatan /  
Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang dilakukan**

NO	Sasaran	Indikaor Sasaran	Penyebab Keberhasilan / kegagalan	Alternatif Solusi yang dilakukan	Rekomendasi / Rencana Tindak Lanjut
1	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	Indeks Sistem Merit	<ul style="list-style-type: none"><li>• Komitmen pimpinan dalam hal ini Walikota Pontianak untuk konsisten menerapkan system merit dalam manajemen ASN Kota Pontianak</li><li>• Penggunaan Sasaran Kinerja Pegawai yang terukur memungkinkan penghargaan dan sanksi diberikan secara adil</li><li>• Penggunaan Sisem terpadu mempercepat proses, meminimalisir manipulasi data dan meningkatkan transparansi</li><li>• Regulasi yang kuat</li><li>• Adanya pengawasan yang efektif dari instansi pembina</li><li>• Pelaksanaan manajemen talenta yang merupakan bagian system merit belum sepenuhnya berjalan. Sebagian ASN Pemerintah Kota Pontianak masih belum memandang penting</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sistem Merit diimplementasikan secara bertahap;</li><li>• Pemenuhan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan arah pembangunan Kota Pontianak;</li><li>• Penguatan Pengembangan Kompetensi;</li><li>• Peningkatan Kesejahteraan Pegawai:</li><li>• Penghargaan dan perlindungan hukum bagi pegawai;</li><li>• Pola Pembinaan Disiplin Pegawai dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan;</li><li>• Layanan Kepegawaian berbasis IT.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementasi Manajemen Talenta</li><li>• Pemenuhan sarana dan prasarana serta regulasi pelaksanaan 18 Aspek NSPK manajemen ASN dalam mendukung pelaksanaan system merit</li></ul>



NO	Sasaran	Indikaor Sasaran	Penyebab Keberhasilan / kegagalan	Alternatif Solusi yang dilakukan	Rekomendasi / Rencana Tindak Lanjut
			peningkatan kompetensi diri menjadi suatu keharusan sehingga pengembangan karir ASN masih belum sepenuhnya berbasis meritokrasi.		

### B. Realisasi Anggaran

Pada Tahun Anggaran 2025, BKPSDM mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp. **17.727.014.784** yang terdiri dari 3 Program, 12 kegiatan dan 46 sub kegiatan. Jumlah alokasi anggaran untuk melaksanakan program yang terkait dengan pencapaian indikator sasaran yang tertuang dalam Renstra BKPSDM Kota Pontianak sebagai berikut:

**Tabel 3.14**  
**Realisasi Anggaran Per Program**  
**BKPSDM Kota Pontianak tahun 2025**

NO	PROGRAM / KEGIATAN/SUB KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	%
1	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA	10.957.019.443	10.309.615.358	94,09%
2	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	4.914.673.671	4.578.180.773	93,15%
3	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1.855.321.670	1.579.438.265	85,13%
<b>JUMLAH</b>		<b>17.727.014.784</b>	<b>16.467.234.396</b>	<b>92,89%</b>

Dari tabel 3.12 dapat dilihat bahwa alokasi anggaran BKPSDM Kota Pontianak tahun 2025 adalah sebesar Rp. **17.727.014.784** dengan realisasi sebesar Rp.



**16.467.234.396** atau sebesar 92.89%. Capaian realisasi tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu diatas 90%. Tinggi nya realisasi anggaran BKPSDM tahun 2025 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 2025 sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumber daya yang dipercaya 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 2025. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2025 ini merupakan laporan tahun kedua 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 2025. Dari Sasaran Strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Kinerja dan Penetapan Kinerja Tahun 2025 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 2025, realisasi total belanja yakni sebesar Rp. 17.727.014.784,00 atau sebesar 92.89% dari target total belanja yang ditetapkan sebesar Rp. 16.467.234.396,00,-.



## 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 2025 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.

Pontianak, 2 Januari 2026  
Kepala Badan Kepegawaian dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kota Pontianak



Hj. TITIN SUBAKTI, S.Sos., M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19691207 198803 2 001



PEMERINTAH KOTA PONTIANAK  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Rahadi Oesman Nomor 3 Pontianak, Kalimantan Barat 78111  
Telp. (0561) 577074 Fax. (0561) 747910,  
Laman [www.bkpsdm.pontianak.go.id](http://www.bkpsdm.pontianak.go.id) Pos-el [bkpsdm@pontianak.go.id](mailto:bkpsdm@pontianak.go.id)

Perangkat Daerah : BKPSDM Kota Pontianak  
Tahun Anggaran : 2025

No	Tujuan / Sasaran	Indikator Tujuan / Sasaran	Target	Realisasi	%
1	Meningkatnya Profesionalitas ASN	Indeks Profesional ASN	73	78.50	107.05
2	Terwujudnya Sistem Merit dalam Manajemen ASN Kota Pontianak	Indeks Sistem Merit	327	331.5	101,38

Jumlah Total Anggaran Tahun 2025 : Rp. 17.727.014.784  
Jumlah Realisasi Anggaran Tahun 2025 : Rp. 16.467.234.396

Pontianak, 2 Januari 2026

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia  
Kota Pontianak



Hj. Titin Subakti, S.Sos.,M.Si  
Pembina Utama Muda  
NIP.19691207 198803 2 001