

LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA DEPOK

TAHUN 2024



TAHUN
ANGGARAN 2025

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karunia- Nya kami telah dapat menyelesaikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024. Penyusunan LKIP ini merupakan perwujudan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian tujuan dan sasaran strategis. Laporan ini disusun sebagai tindak lanjut dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) dan dalam penyusunannya berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan kinerja ini merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok menuju terwujudnya *good governance* dan *clean governance* serta sebagai wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat serta merupakan alat kendali/pemacu dalam peningkatan kinerja di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kinerja tersebut diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024.

Adapun substansi pada LKIP ini antara lain menguraikan sasaran yang telah dicapai berdasarkan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, juga memuat deskripsi kendala dan permasalahan yang dihadapi serta alternatif penyelesaian/solusi berikut tindak lanjut yang telah dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mengatasi hambatan tersebut. Sehingga diharapkan peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kinerja seluruh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun-tahun mendatang.

Dalam penyusunan LKIP ini kami telah berupaya secara optimal dengan mengikuti sistematika serta berpedoman pada peraturan-peraturan diatas, namun

kami menyadari masih terdapat kekurangan-kekurangan serta belum memenuhi harapan semua pihak. Oleh karenanya kritik dan saran yang konstruktif sangat kami butuhkan untuk perbaikan dan penyempurnaan laporan ini pada tahun yang akan datang.

Akhirnya, semoga laporan ini dapat bermanfaat khususnya bagi para pengambil kebijakan, pimpinan unit kerja lingkung Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok serta semua pihak yang berkepentingan dalam upaya melakukan perbaikan kualitas manajemen pelayanan.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK



RAHMAN PUJIARTO, S.Pd, M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19760423 200312 1 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN	vii
IKHTISAR EKSEKUTIF	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	2
1.3 Tugas dan Fungsi	5
1.4 Isu Strategis.....	7
1.5 Landasan Hukum.....	8
1.6 Sistematika	9
BAB II PERENCANAAN KINERJA	10
2.1 Rencana Strategis.....	10
2.2 Indikator Kinerja Utama	13
2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2024.....	20
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	21
3.1 Kerangka Pengukuran Kinerja.....	21
3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama	23
3.3 Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis.....	24
3.4 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	54
3.5 Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang Keberhasilan / Kegagalan Kinerja	62
3.6 Realisasi Anggaran	69
3.7 Apresiasi dan Penghargaan	70
BAB IV PENUTUP.....	72
4.1 Kesimpulan	72
4.2 Strategi di Masa Mendatang.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Grafik Kategori Pencapaian Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024	ix
Gambar. 1.1 ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok berdasarkan Status Kepegawaian per 31 Desember 2024	3
Gambar. 1.2 ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok berdasarkan Golongan per 31 Desember 2024	4
Gambar. 1.3 ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok berdasarkan Kepangkatan per 31 Desember 2024	Error! Bookmark not defined.
Gambar. 1.4 ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok berdasarkan Pendidikan per 31 Desember 2024	5
Gambar. 1.5 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok	7
Gambar. 3.1 Sebaran Nilai Indeks Profesionalitas ASN se Kota Depok Tahun 2024	43
Gambar. 3.2 Dokumentasi Giat Pencapaian Sasaran I (Seleksi PPPK Tenaga Kesehatan).....	67
Gambar. 3.3 Dokumentasi Giat Pencapaian Sasaran II (Peningkatan Kompetensi Teknis serta Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional Berbagai Giat Diklat Kepemimpinan Jabatan Administrator, Diklat Kepemimpinan Jabatan Pengawas, ASN BerAKHLAK dan Analisis Pengembangan Kompetensi ASN	68
Gambar. 3.4 Dokumentasi Giat Pencapaian Sasaran III (Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Pelaksanaan Forum Renja BKPSDM Tahun 2023 dan Penguatan SAKIP BKPSDM)	69

DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Pencapaian Indikator Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024	viii
Tabel 2.1 Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Perubahan Renstra 2021-2026.....	12
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok	12
Tabel 2.2 Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2021-2026.....	13
Tabel. 2.3 Definisi Operasional dan Formulasi Perhitungan Indikator Kinerja Sasaran pada Renstra Perubahan BKPSDM Kota Depok Tahun 2021-2026.....	15
Tabel. 3.1 Matriks Capaian Kinerja dan Predikat	22
Tabel. 3.2 Matriks Capaian Kinerja Sasaran dan Interpretasi.....	22
Tabel. 3.3 Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran	23
Tabel 3.4 Capaian Indikator Kinerja Sasaran.....	24
Tabel 3.5 Capaian Indikator Kinerja Sasaran.....	25
Tabel 3.6 Pencapaian Kinerja Sasaran	25
Tabel 3.7 Capaian Rata-rata Kinerja Sasaran.....	26
Tabel 3.8 Pencapaian Target Misi pada Sasaran.....	26
Tabel 3.9 Kategori Pencapaian Indikator Sasaran.....	27
Tabel 3.10 Rata-rata Pencapaian Kinerja Sasaran.....	27
Tabel 3.11 Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 terhadap Target Jangka Menengah	28
Tabel 3.12 Analisis Pencapaian Sasaran 1 Indikator 1 Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas.....	29
Tabel 3.13 Capaian Kinerja Sasaran 1, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	30
Tabel. 3.14 Pemerintah Daerah dengan Capaian Nilai Indeks Sistem Merit tertinggi di Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung Tahun 2024	33
Tabel 3.15 Analisis Pencapaian Sasaran 2 Indikator 2.....	36
Tabel 3.16 Capaian Kinerja Sasaran 2, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan.....	36
Tabel 3.17 Nilai dan Persentase Ketercapaian Aspek Indeks Profesionalitas ASN Kota Depok ..	38
Tabel. 3.19 Rata-rata Pengukuran Aspek Indeks Profesionalitas ASN Wilayah Kanreg III BKN..	40
Tabel. 3.20 Pemerintah Daerah dengan Capaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN tertinggi di Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung Tahun 2024	40
Tabel. 3.21 Capaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN terendah di Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung Tahun 2024	40

Tabel. 3.22 Capaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN terendah di Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung Tahun 2024.....	41
Tabel 3.23 Analisis Pencapaian Sasaran 3 Indikator Sasaran 3 Meningkatnya Tata Kelola BKPSDM.....	44
Tabel 3.24 Capaian Kinerja Sasaran 2, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	45
Tabel 3. 25 Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Kota Depok Tahun 2023	47
Tabel 3. 26 Capaian Indikator Sasaran terhadap target jangka menengah renstra	48
Tabel 3. 27 Rekapitulasi LHE SAKIP Perangkat Daerah Kota Depok Tahun 2023 dan 2024	49
Tabel. 3.28 Kriteria Capaian Efisiensi	55
Tabel 3.29 Kriteria Capaian Efektivitas	55
Tabel 3.30 Tingkat Efisiensi dan Efektivitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024	56
Tabel. 3.31 Rekapitulasi Tingkat Efisiensi Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024.....	62
Tabel. 3.32 Rekapitulasi Tingkat Efektivitas Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024	62
Tabel 3.33 Pagu dan Realisasi Anggaran Per Sasaran Tahun 2024.....	69
Tabel. 3.34 Apresiasi yang Diterima Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024	70

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran. 1 Hasil Penilaian Indeks Sistem Merit
- Lampiran 2 Hasil Penilaian Indeks Profesionalitas ASN
- Lampiran 3 Hasil evaluasi SAKIP Indikator Kinerja Utama
- Lampiran 4 Indikator Kinerja Utama
- Lampiran 5 Perjanjian Kinerja Tahun 2024
- Lampiran 6 Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2024

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 merupakan wujud akuntabilitas kinerja yang disusun melalui pengukuran data kinerja setelah berakhirnya Tahun Anggaran 2024 serta melibatkan seluruh aparatur Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Capaian kinerja diukur dengan membandingkan antara target kinerja yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja 2024 dengan hasil Pengukuran Kinerja. Laporan Akuntabilitas ini juga memberikan gambaran mengenai keberhasilan sekaligus instrument untuk mengevaluasi pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok yang dapat dijadikan umpan balik bagi perbaikan kinerja di tahun - tahun yang akan datang. Sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024 telah ditetapkan 3 (tiga) sasaran strategis yang harus dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dengan 3 (tiga) indikator sasaran.

Adapun capaian kinerja sasaran berdasarkan indikator yang ditetapkan secara garis besar menunjukkan persentase capaian kinerja keseluruhan sasaran strategis yang ditetapkan telah mencapai sasaran, bahkan 2 (dua) diantaranya melebihi target, 1 (satu) sesuai target. Berikut tabel capaian sasaran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024.

Tabel. 1 Pencapaian Indikator Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024

No.	Misi/Sasaran	Indikator Sasaran	Target	Realisasi	Capaian
I.	Misi II Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Modern dan Partisipatif				
1	Meningkatnya manajemen ASN yang profesional berbasis teknologi informasi	Indeks Sistem Merit	275	283.5	103.09
2	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Indeks Profesionalitas ASN	80	84.12	105.15
3	Meningkatnya tata Kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB	BB	100

Sehingga pencapaian Indikator Kinerja Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 dapat dilihat pada Gambar berikut.

Gambar. 1 Grafik Kategori Pencapaian Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024



Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2024 yang dijabarkan pada Peraturan Wali Kota Depok Nomor 87 Tahun 2023 tentang Penjabaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Perubahan Tahun 2024, dan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 14 Tahun 2024 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2024 yang dijabarkan dalam Peraturan Wali Kota Depok Nomor 57 Tahun 2024 tentang Penjabaran Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2024, anggaran belanja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar Rp. 32.183.045.251,- yang dijabarkan dalam 3 (tiga) Program, 12 kegiatan dan 34 Sub Kegiatan. Sedangkan total realisasi belanja Tahun Anggaran 2024 sebesar Rp. 25.878.357.564,- atau 80,41%.

Kedepannya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, akan terus berupaya meningkatkan pencapaian sasaran dan indikator capaian, berperan aktif serta optimal dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia guna mendorong terwujudnya Kota Depok yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera.

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK

RAHMAN PUJIARTO S.Pd., M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19760423 200312 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku unsur pembantu pimpinan, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Badan sebagai sub sistem dari sistem pemerintahan daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan pembangunan daerah Kota Depok, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi daerah, melainkan keselarasan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Pemerintahan Kota, Propinsi dan Nasional.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur *legitimate* sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sejalan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, maka di terbitkan Peraturan Presiden No.29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok diwajibkan untuk menyusun

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 yang dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

1.2 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Awalnya urusan kepegawaian ditangani oleh Bagian Kepegawaian, sesuai Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 08 tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Bagian Kepegawaian berada di Sekretariat Daerah dibawah Asisten Administrasi. Bagian Kepegawaian terdiri dari 2 Sub Bagian dan 3 Bidang, 2 sub bagian yaitu Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan, serta 3 bidang yaitu Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun, Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja, Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Depok resmi berdiri pada tanggal 31 Januari 2011 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 20 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 08 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok, sesuai dengan Peraturan Walikota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bahwa tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan Pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok terdiri dari:

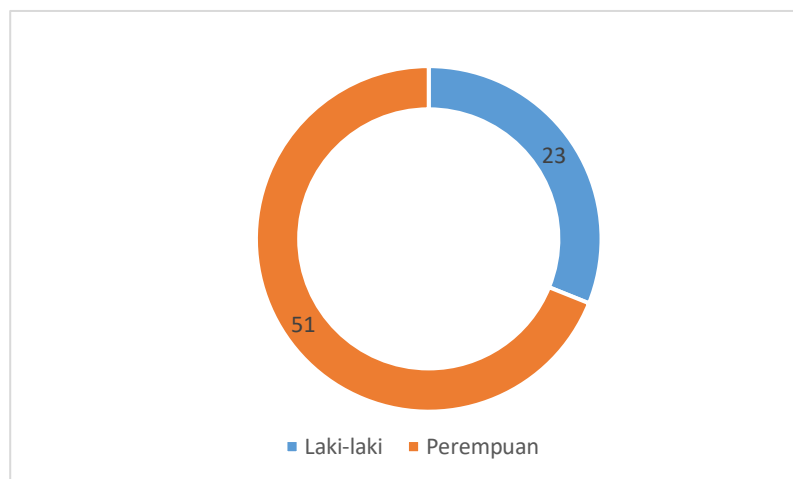
Kepala Badan membawahi :

1. Sekretariat membawahi 2 (dua) Sub Bagian terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Umum;
 - b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
2. Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun;
3. Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja;

4. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin;
5. Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB);
6. Kelompok Jabatan Fungsional.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia didukung oleh 74 orang pegawai, adapun rincian pegawai berdasarkan Jenis Kelamin, Status Kepegawaian, Pendidikan, Golongan sampai 31 Desember 2024 yang diambil dari data SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Pegawai) Kota Depok dapat dilihat pada Gambar 1.1 s.d Gambar. 1.4 berikut ini.

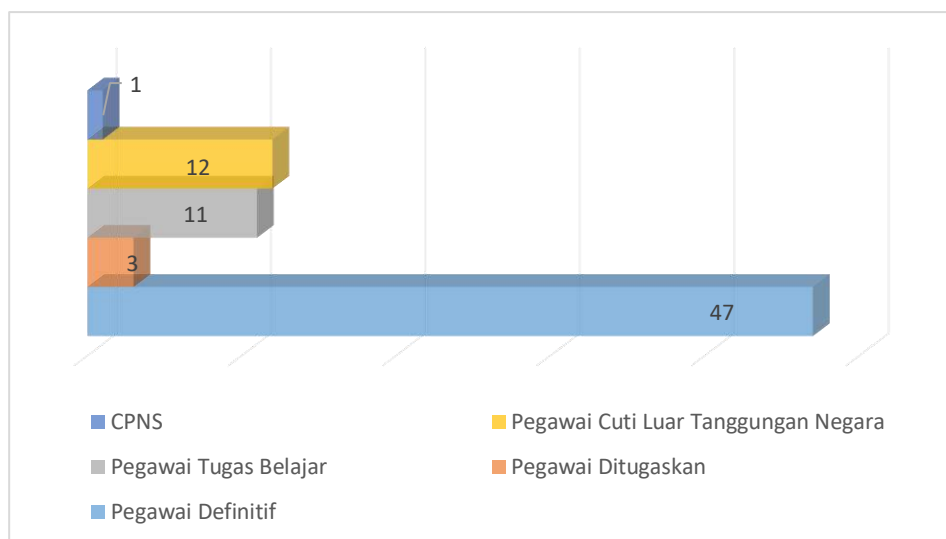
Gambar. 1.1
ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
berdasarkan Jenis Kelamin per 31 Desember 2024



Sumber : SIMPEG Kota Depok diunduh 31 Desember 2024

Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok didominasi oleh PNS wanita yang mencapai 68.92% dari total pegawai. Berbeda dengan Perangkat Daerah lainnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga mengelola pegawai dengan status kepegawaian lainnya selain pegawai definitif (PNS dan PPPK), yaitu: Pegawai Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN), Pegawai yang Ditugaskan, Pegawai Tugas Belajar (Tubel), CPNS dan Pegawai Perpindahan Wilayah Kerja (PWK) maupun CPNS. Namun Pegawai dengan Perpindahan Wilayah Kerja per 31 Desember 2024 tidak ada karena kesemuanya telah ditempatkan di Perangkat Daerah.

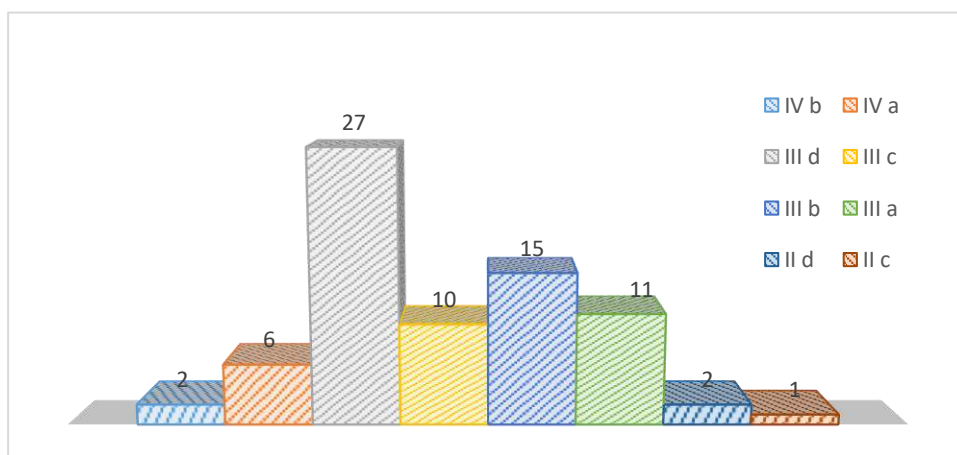
Gambar. 1.2
ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
berdasarkan Status Kepegawaian per 31 Desember 2024



Sumber : SIMPEG Kota Depok 31 Desember 2024, data diolah

Pada Gambar diatas, untuk pegawai yang ditugaskan di Bawaslu terdapat 3 (tiga) orang. Ketiganya pembayaran gajinya masih melekat di instansi induk yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sedangkan Tambahan Penghasilannya diterima di instansi yang diperbantukan. Pada Grafik berikut akan ditampilkan ASN berdasarkan Golongan.

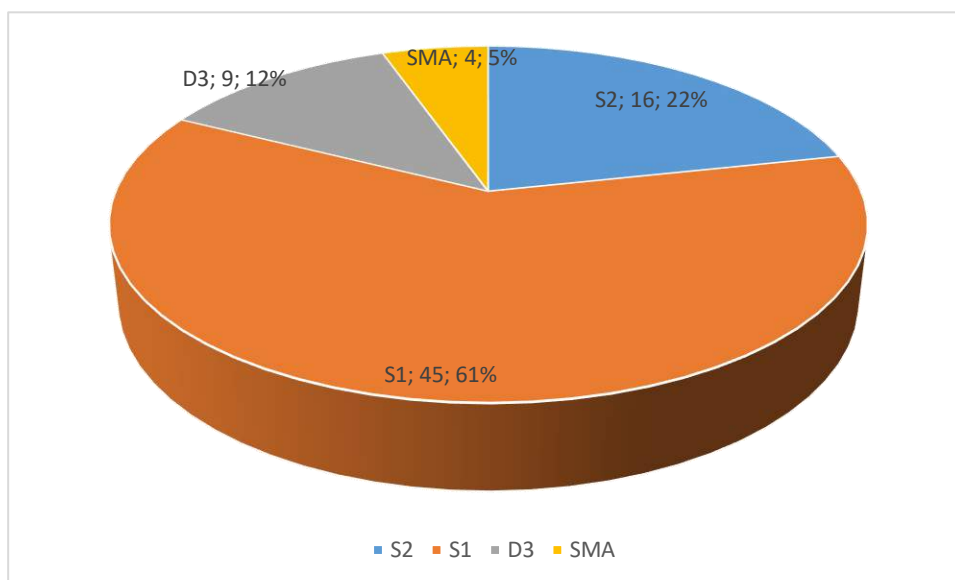
Gambar. 1.3
ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
berdasarkan Golongan per 31 Desember 2024



Sumber : SIMPEG Kota Depok 31 Desember 2024, data diolah

Pada Gambar 4.4 dapat dilihat bahwa pangkat/golongan yang mendominasi adalah III d atau Penata Tk. I, dengan pangkat/golongan terkecil adalah II c atau Pengatur yang merupakan pangkat terendah dalam organisasi BKPSDM. Sehingga secara struktur organisasi terdapat banyak jabatan dengan golongan yang relatif tinggi. Pegawai CLTN berkontribusi sebesar 58,33% dari pegawai dengan golongan/ruang III d, sedangkan pegawai Tubel dan pegawai Definitif menyumbang 36.36% dan 34.04% dari golongan/ruang mayoritas tersebut. Pada Grafik dibawah ini akan ditampilkan ASN pegawai berdasarkan tingkat pendidikannya

Gambar. 1.4
ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
berdasarkan Pendidikan per 31 Desember 2024



Sumber : SIMPEG Kota Depok BKPSDM Kota Depok diunduh 31 Desember 2024

Pada Gambar 4.5 dapat dilihat tingkat pendidikan tertinggi adalah Pasca Sarjana dan terendah SMA. Jenjang pendidikan yang mendominasi adalah Sarjana dengan persentase sebanyak 45 orang atau 60.81% disusul Pasca Sarjana dengan 21.62%. Keduanya merupakan pendidikan tinggi, hal ini berarti secara kualifikasi SDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia cukup baik untuk menunjang kinerja organisasi tentunya dengan penambahan kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsi yang diembannya.

1.3 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok, sesuai dengan Peraturan Walikota Depok Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bahwa tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan Pemerintahan dan tugas pembantuan fungsi penunjang urusan Pemerintahan Bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menyelenggarakan fungsi:

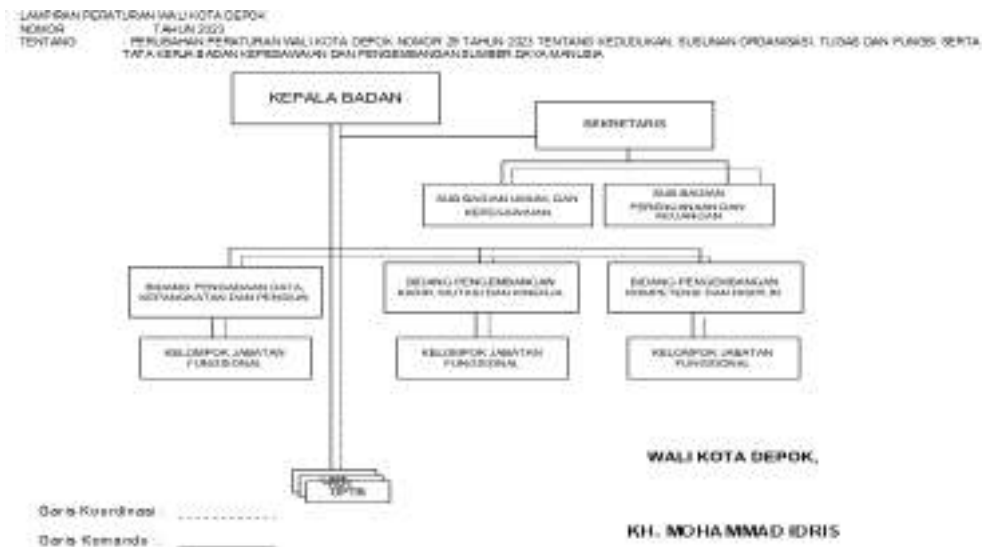
- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. Pelaksanaan Administrasi Badan;
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Selain Peraturan Wali Kota tugas dan fungsi Nomor 29 Tahun 2023 diatas, tugas dan fungsi koordinator kelompok jabatan fungsional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat pada Surat Keputusan Wali Kota Depok Nomor: 060/573/Kpts/ORB/Huk/2021 tentang Tugas dan Fungsi Koordinator Kelompok Jabatan Fungsional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun kelompok jabatan fungsional dikelompokkan, sesuai bidang sebagai berikut:

1. Bidang Pengadaan, Data, Kepangkatan dan Pensiun
 - a. Pengadaan dan Administrasi;
 - b. Data dan Informasi Pegawai;
2. Bidang Pengembangan Karier, Mutasi dan Kinerja
 - a. Pengembangan Karier;
 - b. Pengembangan Jabatan Fungsional;

- c. Mutasi;
 - d. Penilaian Kinerja.
3. Bidang Pengembangan Kompetensi dan Disiplin
- a. Pembinaan dan Disiplin;
 - b. Pengembangan Kompetensi Manajerial;
 - c. Pengembangan Kompetensi Teknis.

Berikut struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, pada Gambar. 1.5 berikut ini.



Gambar. 1.5
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Depok

1.4 Isu Strategis

Berdasarkan hasil identifikasi terhadap permasalahan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, serta hasil telaahan terhadap potensi BKPSDM dalam menyukkseskan Visi dan Misi Kepala Daerah, sinkronisasi program dengan Kementerian PAN RB, Badan Kepegawaian Negara, Lembaga Administrasi Nasional, Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Barat maupun Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. Maka ISU STRATEGIS yang diidentifikasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dalam kurun waktu 2021 sampai dengan tahun 2026, yaitu:

- 1) Peningkatan kualitas sumber daya aparatur sebagai upaya untuk meningkatkan jumlah aparatur yang memenuhi standar kompetensi sesuai tugas dan jabatan masing-masing;
- 2) Peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan pengembangan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, dengan mengoptimalkan Sistem Informasi

- Kepegawaian yang sudah terbangun;
- 3) Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional tertentu, sesuai kebutuhan hasil analisis beban kerja terhadap jabatan fungsional;
 - 4) Peningkatan kebijakan manajemen ASN melalui penerapan manajemen talenta dan manajemen kinerja;
 - 5) Konsistensi pengevaluasian kinerja sesuai standar dan berbasis online yang terintegrasi dengan sistem remunerasi pegawai serta pengembangan sistem reward and punishment;
 - 6) Pengembangan aparatur yang memiliki daya inovasi dan kreativitas serta aparat yang memiliki kompetensi dan budaya kerja sebagai abdi masyarakat atau pelayan masyarakat.

1.5 Landasan Hukum

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok ini disusun berdasarkan beberapa landasan hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih, Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Depok Tahun 2021-2026;
8. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota

Depok Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Depok;

9. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 87 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun 2024.

1.6 Sistematika

Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kota Depok Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan Gambaran Umum, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi SKPD, Dasar Hukum dan Sistematika.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar Perencanaan Strategis, Indikator Kinerja Utama dan Penetapan Kinerja.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Pada bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi, meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Realisasi Anggaran.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Pada penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 ini, mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

2.1 Rencana Strategis

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok adalah merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Daerah yang terpilih dan terintegrasi dengan potensi sumber daya yang dimiliki oleh Daerah yang bersangkutan, dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2021 sampai dengan Tahun 2026 dengan Peraturan Wali Kota Depok Nomor 67 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Depok Tahun 2021 – 2026. Penetapan jangka waktu 5 (lima) tahun tersebut dihubungkan dengan pola pertanggungjawaban Wali Kota Depok terkait dengan penetapan/kebijakan bahwa Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dibuat pada masa jabatannya, dengan demikian akuntabilitas penyelenggaraan Pemerintah daerah akan menjadi akuntabel.

Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tersebut ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi daerah sebagaimana telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Depok Tahun 2021 - 2026.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok telah melalui tahapan - tahapan yang simultan dengan proses penyusunan RPJMD Kota Depok Tahun 2021 - 2026 dengan melibatkan *stakeholders* pada saat dilaksanakannya Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) RPJMD, Forum SKPD, sehingga Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok merupakan hasil kesepakatan bersama antara Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dan *stakeholder*.

Selanjutnya, Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tersebut akan dijabarkan kedalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok yang merupakan dokumen perencanaan SKPD untuk periode 1 (satu) tahun. Didalam Renja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang, yang diuraikan sebagai berikut.

A. Visi

Visi adalah gambaran kondisi ideal yang diinginkan pada masa mendatang oleh pimpinan dan seluruh staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Visi tersebut mengandung makna bahwa Kota Depok dengan potensi, keragaman dan kompleksitas masalah yang tinggi, harus mampu dibangun menuju Kota Depok yang Bermartabat serta Unggul, Nyaman dan Sejahtera, sehingga ditetapkanlah Visi Kota Depok dalam RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026, yaitu:

“Kota Depok yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera”

Sejalan dengan Visi Kota, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, sesuai tugas pokok dan fungsinya akan mendukung pencapaian Visi Kota.

B. Misi

Untuk mewujudkan Visi Kota Depok Tahun 2021 - 2026 diatas, dijabarkan kedalam Misi-misi sebagai berikut :

1. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur Berbasis Teknologi dan Berwawasan Lingkungan;
2. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Modern dan Partisipatif;
3. Mewujudkan Masyarakat yang Religius dan Berbudaya Berbasis Kebhinekaan dan Ketahanan Keluarga.;
4. Mewujudkan Masyarakat yang Sejahtera, Mandiri dan Berdaya Saing.;
5. Mewujudkan Kota yang Sehat, Aman, Tertib dan Nyaman.

Sebagai pembantu Wali Kota dalam melaksanakan Urusan Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok diharapkan mampu mendukung terwujudnya Visi dan Misi diatas yaitu pada Misi ke-2, yaitu:

“Meningkatkan Tata kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Modern dan Partisipatif”.

C. Tujuan dan Sasaran

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dan analisa strategis.

Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh Istansi Pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Sasaran diupayakan untuk dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu/tahunan secara berkesinambungan sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan penunjang urusan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi BKPSDM, maka Misi Kota Depok yang relevan adalah Misi-2. Untuk melaksanakan visi dan misi tersebut serta memecahkan permasalahan dan menangani isu strategis yang ada, ditetapkan tujuan dan sasaran strategis sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tujuan, Sasaran, Indikator Dan Target Kinerja Perubahan Renstra 2021-2026
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET KINERJA PADA TAHUN				
				2022	2023	2024	2025	2026
1.	Tercapainya Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Birokrasi melalui Pelayanan Kepegawaian yang Profesional	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Indeks Sistem Merit	250	275	275	300	325
		Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	Indeks Profesionalitas ASN	77,48	78	80	84	86
		Meningkatnyatata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB (72,40)	BB (75,25)	BB (78,00)	A (80,00)	A (82,00)

Sumber: Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026

2.2 Indikator Kinerja Utama

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia diterbitkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok telah menetapkan Indikator Kinerja Utama untuk tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Nomor: 800/SK- 1820/BKPSDM/2023 Tahun 2023 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2023 – 2026.

Dari penetapan Sasaran dan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024, dijelaskan lebih rinci terhadap satuan, formulasi pengukuran yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kinerja Utama
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok
Tahun 2021-2026

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN
1	Meningkatnya Manajemen ASN yang Berkualitas dan Berintegritas	Indeks Sistem Merit	• Formulasi Perhitungan: Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit tahun (n-1) • Tipe Perhitungan: Non Kumulatif • Sumber Data: Hasil Perhitungan KASN
2	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Organisasi	Indeks Profesionalitas ASN	• Formulasi Perhitungan: Hasil Perhitungan Indeks Profesionalitas ASN tahun (n-1) • Tipe Perhitungan: Non Kumulatif • Sumber Data: Hasil Pengukuran IP ASN Regional III BKN/SIIP ASN BKPSDM
3	Meningkatnya Tata Kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	• Formulasi Perhitungan: Hasil Penilaian terhadap Dokumen SAKIP tahun (n-1) • Tipe Penghitungan: Non Kumulatif

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	PENJELASAN
			Sumber Data: Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM

Sumber: Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026

Untuk lebih jelasnya, formulasi perhitungan sasaran dan indikator kinerja sasaran ditampilkan pada Tabel. 2.3 berikut:

Tabel. 2.3

Definisi Operasional dan Formulasi Perhitungan Indikator Kinerja Sasaran pada Renstra Perubahan BKPSDM Kota Depok Tahun 2021-2026

No.	Uraian	Indikator	Satuan	Konsep	Definisi	Interpretasi	Metode / Rumus Perhitungan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
I.	TUJUAN						
	Tercapainya Peningkatan Kapasitas dan Kinerja Birokrasi melalui Pelayanan Kepegawaian yang Profesional	Nilai Survei Kepuasan Layanan Pengguna (ASN)	Nilai	Kepuasan pengguna layanan kepegawaian (ASN)	Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Indeks Kepuasan Masyarakat adalah hasil pengukuran dari kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat, ditetapkan dengan skala 1 (satu) sampai dengan 4 (empat) Kepuasan masyarakat adalah hasil pendapat dan penilaian masyarakat terhadap kinerja pelayanan yang diberikan kepada	Semakin tinggi angka indeks IKM maka menunjukkan semakin baik pelayanan publik Hasil Survey Kepuasan Masyarakat (SKM). 1. 25 <= IKM <= 64,99 mutu pelayanan D, kinerja unit pelayanan "Tidak Baik" 2. 65 <= IKM <= 76,60 mutu pelayanan C, kinerja unit pelayanan "Kurang Baik" 3. 76,61 <= IKM <= 88,30 mutu pelayanan B, kinerja unit pelayanan "Baik" 4. 88,31 <= IKM <= 100 mutu pelayanan A, kinerja unit pelayanan "Sangat Baik"	$\frac{\text{Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)}}{\text{Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)}} \times \text{Nilai Penimbang}$ $\frac{\text{Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)}}{\text{Total Unsur yang terisi}}$

No.	Uraian	Indikator	Satuan	Konsep	Definisi	Interpretasi	Metode / Rumus Perhitungan
					aparatur penyelenggara pelayanan publik Unsur pelayanan adalah faktor atau aspek yang terdapat dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat sebagai variabel penyusunan survei kepuasan masyarakat untuk mengetahui kinerja unit pelayanan		
II.	SASARAN						
1.	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Indeks Sistem Merit	Nilai	Prinsip Sistem Merit didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.	Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 Tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dan menurut peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi	Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukan semakin baik penerapan sistem merit pada Instansi Pemerintah Nilai dan Indeks Sistem Merit (Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018) Kategori I, II, III, IV Nilai 100-174, 175-249, 250-324, 325-400 Indeks 0.2-0.4, 0.41-0.6, 0.61-0.8, 0.81-1 Sebutan Buruk, Kurang, Baik, Sangat Baik	Jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dari setiap aspek penilaian dikalikan skor masing-masing jumlah indikator di setiap aspek penilaian

No.	Uraian	Indikator	Satuan	Konsep	Definisi	Interpretasi	Metode / Rumus Perhitungan
					Pemerintah "Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah."		
2.	Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	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.	Berdasarkan Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara bahwa "Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan." Berdasarkan Buku Saku IP ASN "Indeks Profesionalitas ASN adalah suatu Instrumen yang digunakan untuk mengukur dan menilai secara kuantitatif tingkat profesionalitas ASN."	Jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator. Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin baik derajat Profesionalitas ASN pada Instansi Pemerintah dan ASN itu sendiri Pengkategorian tingkat Profesionalitas ASN sebagai berikut : (Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018) a. Nilai 91 - 100 berkategori Sangat Tinggi; b. Nilai 81 - 90 berkategori Tinggi; c. Nilai 71 - 80 berkategori Sedang; d. Nilai 61 - 70 berkategori Rendah; dan e. Nilai 0 - 60 berkategori Sangat Rendah.	$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ $IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$ $IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$ $IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$ $IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$

No.	Uraian	Indikator	Satuan	Konsep	Definisi	Interpretasi	Metode / Rumus Perhitungan
3.	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	Mengukur setiap kinerja yang dilakukan Perangkat Daerah dan sebagai tolak ukur untuk mempertanggungjawabkan anggaran yang telah digunakan untuk pembangunan daerah	Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah " Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah."	Semakin tinggi nilai yang diperoleh menunjukkan semakin baik penerapan manajemen kinerja di Perangkat Daerah Kategori (Permenpan Nomor 12 Tahun 2015) AA >90-100 Sangat Memuaskan A >80-90 Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel BB >70-80 Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki system manajemen kinerja yang andal B >60-70 Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki system yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan. C >30-50 Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar. D 0-30 Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.	Hasil Penilaian terhadap Implementasi SAKIP tahun (n-1)

Sumber: Perubahan Rencana Strategis BKPSDM Kota Depok Tahun 2021-2026

2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2024

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencanaan kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 mengacu pada dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2021 – 2026. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok telah menetapkan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Indeks Sistem Merit	275
2	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	Indeks Profesionalitas ASN	80
3	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB

Sumber: Perubahan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok selaku pengemban amanah masyarakat melaksanakan kewajiban akuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2016 - 2021 maupun Rencana Kinerja Tahun 2024. Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3.1 Kerangka Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dilaksanakan sesuai dengan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/618/2004 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Pencapaian sasaran diperoleh dengan cara membandingkan target dengan realisasi indikator sasaran, pencapaian kinerja program/kegiatan diperoleh dengan cara

membandingkan target dengan realisasi indikator kinerja kegiatan menggunakan media formulir pengukuran kinerja. Atas hasil pengukuran kinerja tersebut dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pencapaian sasaran strategis yang terkait dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM.

Untuk mempermudah interpretasi atas pencapaian sasaran dan program/kegiatan diberlakukan nilai disertai makna dari nilai tersebut, yaitu: Semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, dengan menggunakan rumus :

$$\text{Persentase Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100$$

Capaian kinerja sasaran diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kinerja sasaran strategis, cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran.

Cara penyimpulan hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran strategis dilakukan dengan membuat capaian rata-rata atas capaian indikator kinerja sasaran. Predikat nilai capaian kinerjanya dikelompokkan dalam skala pengukuran ordinal dengan pendekatan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sebagai berikut.

Tabel. 3.1
Matriks Capaian Kinerja dan Predikat

Persentase	Predikat	Kode Warna
< 100%	Tidak Tercapai	
100%	Tercapai/ Sesuai Target	
> 100%	Melebihi Target	

Sedangkan predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja yang tidak tercapai/kurang dari 100% (< 100%) dengan pendekatan Permendagri nomor 54 Tahun 2010, sebagai berikut.

Tabel. 3.2
Matriks Capaian Kinerja Sasaran dan Interpretasi

No	Kategori/Interpretasi	Rata-Rata % Capaian	Kode Warna
1.	Sangat Baik	> 90	
2.	Baik	75.00 – 89.99	
3.	Cukup	65.00 – 74.99	
4.	Kurang	50.00 – 64.99	
5.	Sangat Kurang	0 – 49.99	

Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi kinerja dilakukan analisis pencapaian kinerja untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai sebab-sebab tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan.

Dalam laporan ini, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dapat memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan, dan penilaian tingkat pencapaian target sasaran dari masing-masing indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis Tahun 2021 - 2026 maupun Rencana Kinerja Tahun 2023. Sesuai ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pelaporan Kinerja ini didasarkan pada Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 dan Perubahan Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Nomor: 800/SK-1820/BKPSDM/2023 telah ditetapkan sebanyak 3 (tiga) sasaran dan sebanyak 3 (tiga) indikator kinerja (*outcome*) dengan rincian sebagai berikut:

- ✓ Sasaran 1 terdiri dari 1 (satu) indikator;
- ✓ Sasaran 2 terdiri dari 1 (satu) indikator;
- ✓ Sasaran 3 terdiri dari 1 (satu) indikator;

Tabel. 3.3
Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	
1.	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	1.	Indeks Sistem Merit
2.	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	2.	Indeks profesionalitas ASN
3.	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	3.	Nilai SAKIP BKPSDM

Sumber: Rencana Strategis BKPSDM Tahun 2021-2026

3.2 Capaian Indikator Kinerja Utama

Dalam rangka mengukur dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah, maka setiap instansi pemerintah perlu menetapkan

Indikator Kinerja Utama (IKU). Untuk itu, ditentukan apa yang menjadi kinerja utama dari instansi pemerintah yang bersangkutan, biasanya yang merupakan core bisnis organisasi. Dengan demikian kinerja utama terkandung dalam tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah, sehingga IKU adalah merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain IKU digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan dari instansi pemerintah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok telah menetapkan Perubahan Indikator Kinerja Utama untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah Nomor: 800/SK-1820/BKPSDM/2023 tanggal 6 November 2023 Tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2023-2026.

Upaya untuk meningkatkan akuntabilitas, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok juga melakukan reviu terhadap Indikator Kinerja Utama, untuk merespon perubahan aturan, kebijakan, kebutuhan maupun fungsi organisasi. Dalam pelaksanaan reviu memperhatikan capaian kinerja, permasalahan dan isu-isu strategis yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Hasil pengukuran atas indikator kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2024 menunjukkan hasil seperti pada Tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4
Capaian Indikator Kinerja Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024

No	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Indeks Sistem Merit	Nilai	275	283.5	103.09
2.	Indeks profesionalitas ASN	Nilai	80	84.12	105.15
3.	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	BB	BB	100

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel tersebut terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dari 3 (tiga) indikator terdapat 2 (dua) indikator dengan tingkat capaian kinerja melebihi 100% dan 1 (satu) indikator mencapai 100%. Untuk capaian dan analisis secara detail masing-masing Sasaran dan Indikator Capaian Kinerja, disajikan pada sub bab berikutnya.

3.3 Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja Sasaran Strategis

Secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok telah dapat melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2021 - 2026. Jumlah Sasaran yang ditetapkan untuk

mencapai visi dan misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2021 - 2026 sebanyak 3 (tiga) sasaran, yaitu:

- Sasaran 1 : Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas
- Sasaran 2 : Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi
- Sasaran 3 : Meningkatnya tata kelola BKPSDM

Tahun 2024 adalah tahun ke-4 pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dari 3 (tiga) sasaran strategis dengan 3 (tiga) indikator kinerja yang ditetapkan maka pencapaian kinerja sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Capaian Indikator Kinerja Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Indeks Sistem Merit	Nilai	275	283.5	103.09
2	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	Indeks profesionalitas ASN	Nilai	80	84.12	105.15
3	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	BB	BB	100

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengukuran kinerja tersebut di atas dapat diperoleh data dan informasi kinerja Badan pada beberapa tabel berikut:

Tabel 3.6
Pencapaian Kinerja Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024

No	Kategori Sasaran	% Capaian	Interpretasi
1	Melebihi/Melampaui Target	66.66%	
2	Sesuai Target	33.33%	
3	Tidak Mencapai Target	0%	

Sumber: Data diolah, 2025

Dari Tabel 3.6 diatas menunjukkan predikat pencapaian kinerja sasaran dari 3 (tiga) indikator kinerja, dengan 2 (dua) indikator dengan tingkat capaian kinerja melebihi target dan 1 (satu) indikator mencapai 100%.

Adapun predikat capaian kinerja untuk realisasi capaian kinerja yang tidak tercapai (< 100%) dengan pendekatan Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7
Capaian Rata-rata Kinerja Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024

No	Kategori	Jumlah Sasaran	% Capaian/ Interpretasi
1	Sangat Baik	3	102.74

Dalam pencapaian kinerja sasaran, interpretasi masing-masing indikator Sangat Baik. Diharapkan dengan Upaya pencapaian kinerja yang lebih optimal dan implementatif, diharapkan tahun depan seluruh indikator kinerja dapat tercapai 100%. Adapun pencapaian kinerja sasaran per misi sesuai tugasdan fungsi dijabarkan dalam tabel 3.8.

Dari ketiga indikator sasaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, kesemuanya baik menjadi pendukung penunjang pencapaian pada Misi 2 sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dijabarkan dalam Tabel 3.8 berikut.

Tabel 3.8
Pencapaian Target Misi pada Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024

No	Misi	Jumlah Indikator	Tingkat Pencapaian					
			Melampaui target		Sesuai Target		Tidak Mencapai Target	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Misi 2	3	2	66.66	1	33.33	-	-
	Jumlah	3	2	66.66	1	33.33	-	-

Sumber: Data diolah, 2025

Dari 3 (tiga) sasaran dengan 3 (tiga) indikator kinerja, pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dapat dilihat dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.9
Kategori Pencapaian Indikator Sasaran

No	Kategori	Jumlah Indikator	Persentase
Misi 2 : : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Modern danPartisipatif		3	
1.	Melebihi/Melampaui Target	2	66.66%
2.	Sesuai Target	1	33.33%
3.	Tidak Mencapai Target	-	-

Sumber: Data diolah, 2025

Adapun rata – rata pencapaian kinerja sasaran dirinci dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel 3.10
Rata-rata Pencapaian Kinerja Sasaran

No	Sasaran	Jumlah Indikator	Rata – rata Capaian	0 – 49.99	50.00 – 64.99	65.00 – 74.99	75.00 – 89.99	> 90
A	Misi 2 : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Modern danPartisipatif							
1.	Meningkatnya manajemen ASN yangberkualitas dan berintegritas	1	103.09					Sangat Baik
2.	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	1	105.15					Sangat Baik
3.	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	1	100					Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2025

Evaluasi bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/ kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis. Adapun predikat rata – rata pencapaian kinerja sasaran dirinci dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel 3.11
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2024 terhadap Target Jangka Menengah

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran	2024		Target Akhir Periode RPJMD 2026	% Capaian
			Target	Realisasi		
Misi 2 : Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Modern dan Partisipatif						
1.	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Indeks Sistem Merit	275	283.5	325	103.09
2.	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	Indeks profesionalitas ASN	80	84.12	86	105.15
3.	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB	BB	A	100

Sumber: Data diolah, 2025

Dalam melakukan evaluasi kinerja, perlu juga digunakan perbandingan-pembandingan antara lain:

- Kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan;
- Kinerja nyata dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- Kinerja nyata dengan target akhir renstra;
- Kinerja nyata dengan kinerja dengan instansi/pemerintah Kabupaten/Kota lainnya.

Selanjutnya pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja yang telah dicapai pada tahun 2024 dan membandingkan antara target dan realisasi pada indikator sasaran dari 3 (tiga) sasaran dan 3 (tiga) indikator kinerja dari 1 (satu) Misi yaitu di Misi ke-2, sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok tahun 2021 - 2026, analisis pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan secara rinci dapat dilihat sebagai berikut.

Sasaran 1 : Meningkatkan manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas
Indikator sasaran 1 : Indeks Sistem Merit

Tabel 3.12
Analisis Pencapaian Sasaran 1 Indikator 1 Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2022		%	Tahun 2023		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1.	Indeks Sistem Merit	%	n/a	n/a	-	275	283.5	103.09

Sasaran Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas dapat dilihat dari sebanyak 1 (satu) indikator yaitu: Indeks Sistem Merit.

Memperoleh capaian kinerja diatas target yaitu 103.09% dari target 275 terealisasi 283.5. Hasil capaian kinerja indeks sistem merit didapatkan berdasarkan hasil penilaian Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) sesuai dengan Surat Keputusan Komite ASN Nomor: 119/KEP.ASN/C/XI/2023 tanggal tentang Penetapan Kategori, Penilaian dan Indeks Penerapan Indeks Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Depok.

Tabel 3.13
Capaian Kinerja Sasaran 1, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Sasaran	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	No	Program/Kegiatan	Keuangan			Kinerja		
								Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Manajemen ASN yang Berkualitas dan Berintegritas	1.1 Indeks Sistem Merit	Nilai	275	283,5	103,09	II	PROGRAM KEPEGAWAIAN DAERAH	5.939.100.750	4.217.711.198	71,02	87,00	91,25	100
						II.1	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.283.187.000	531.659.970	41,43	100%	88,89%	0,00%
						II.1.1	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	783.504.200	157.205.830	20,06	2 Laporan	2 Laporan	100,00
						II.1.2	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	103.647.800	99.237.340	95,74	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00
						II.1.3	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	350.213.000	240.490.450	68,67	5 Dokumen	4 Dokumen	80,00
						II.1.4	Pengelolaan Data Kepegawaian	45.822.000	34.726.350	75,79	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00
						II.2	Mutasi dan Promosi ASN	1.937.315.000	1.249.462.704	64,49	100%	100,00%	0,00%
						II.2.1	Pengelolaan Mutasi ASN	996.830.000	384.227.595	38,54	2 Dokumen	2 Dokumen	100,00
						II.2.2	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	393.059.000	380.740.509	96,87	2 Dokumen	2 Dokumen	100,00
						II.2.3	Pengelolaan Promosi ASN	547.426.000	484.494.600	88,50	2 Dokumen	2 Dokumen	100,00
						II.3	Pengembangan Kompetensi ASN	1.644.395.350	1.438.847.429	87,50	100%	99,66%	99,66%
						II.3.1	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	734.870.000	618.502.739	84,16	80 Orang	70 Orang	87,50
						II.3.2	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	464.000.000	459.000.000	98,92	8 Orang	11 Orang	100

						No	Program/Kegiatan	Keuangan			Kinerja		
								Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	Capaian
						II.3.3	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	99.131.650	82.421.000	83,14	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00
						II.3.4	Pembinaan Jabatan Fungsional	74.453.700	65.031.000	87,34	100 Orang	93 Orang	93
						II.3.5	Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	218.040.000	166.492.690	76,36	100 Orang	113 Orang	100
						II.3.6	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	53.900.000	47.400.000	87,94	1 Laporan	1 Laporan	100,00
						II.4	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	1.074.203.400	997.741.095	92,88	100%	100%	100,00%
						II.4.1	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	509.873.900	505.458.740	99,13	2 Dokumen	2 Dokumen	100,00
						II.4.2	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	152.209.000	128.582.500	84,48	2 Laporan	2 Laporan	100,00
						II.4.3	Pengelolaan Pemberian Penghargaan bagi Pegawai	329.917.500	293.105.460	88,84	240 Orang	380 Orang	100
						II.4.4	Evaluasi Disiplin ASN	82.203.000	70.594.395	85,88	2 Laporan	2 Laporan	100,00

Sumber: LKPJ Tahun 2024

a. Analisis Capaian Target dan Realisasi Tahun 2024

Capaian kinerja nyata indikator 1 “indeks Sistem Merit” pada tahun 2024 adalah 283,5 dengan target 275 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024 sehingga persentase capaian kinerja sebesar 103,09%. Adapun penetapan capaian Indeks Sistem Merit berdasarkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 119/KEP.KASN/C/XI/2023 tentang penetapan kategori, penilaian dan indeks penerapan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah Kota Depok pada kategori III (Baik) dengan nilai 283,5 (dua ratus delapan puluh tiga koma lima) dan indeks 0,69 (nol koma enam puluh Sembilan).

b. Analisis Capaian Target dan Realisasi Tahun Sebelumnya

Berbedanya indikator sasaran dengan periode tahun sebelumnya, “Indikator Sistem Merit” masuk ke “Indikator Tujuan”, dimana penilaian Sistem Merit di tahun sebelumnya masih di angka 234 point atau meningkat 49,5 point. Sehingga terdapat kenaikan yang cukup signifikan dibandingkan tahun sebelumnya.

Target indikator sasaran lainnya tidak bisa diperbandingkan, karena terdapat perbedaan sasaran dan indikator yang berbeda pada perubahan Renstra 2021-2026 dibandingkan sasaran dan indikator pada Renstra 2021-2026 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Realisasi Sistem Merit ini sama seperti penilaian tahun 2023, karena pada Tahun 2024 tidak dilakukan penilaian terhadap Pemerintah Kabupaten/Kota dengan nilai Sistem Merit sudah BAIK dan adanya pelimpahan tugas dan fungsi penilaian merit sistem dari Komite ASN yang dihapuskan beralih ke KemenPAN RB.

c. Analisis Realisasi Kinerja Tahun 2024 Dibandingkan dengan Target Jangka Menengah dalam Renstra

Jika diperbandingkan dengan target renstra pada periode akhir RPJMD 2021-2026 dengan capaian realisasi Tahun 2024 telah mencapai 103,09%. Jika diperbandingkan dengan target perubahan renstra pada periode akhir RPJMD 2021-2026 yaitu 325 point atau selisih 41,5 point dengan persentase 87,23% jika dibandingkan capaian Tahun 2023. Besar harapan, target akhir RPJMD/Renstra 2021-2026 dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan BKPSDM Kota Depok.

d. Analisis Perbandingan Kinerja dengan Pemerintah Daerah/Instansi Lain

Perkembangan implementasi sistem merit, dari tahun ketahun telah diterapkan di hampir semua pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota. Terdapat pemerintah daerah yang cepat dalam menginisiasi 8 (delapan) aspek sistem merit sehingga manajemen ASN berjalan efektif dan optimal. Adapun 10 peringkat terbaik Kabupaten/Kota adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.14
Pemerintah Daerah dengan Capaian Nilai Indeks Sistem Merit tertinggi di Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung Tahun 2024

No	Pemerintah Daerah	Nilai	Predikat
1.	Kota Bandung	400	Sangat Baik
2.	Kota Tangerang	373	Sangat Baik
3.	Kabupaten Bogor	356	Sangat Baik
4.	Kabupaten Bandung	356	Sangat Baik
5.	Kabupaten Tangerang	350,5	Sangat Baik

No	Pemerintah Daerah	Nilai	Predikat
6.	Kota Bogor	344	Sangat Baik
7.	Kabupaten Sumedang	348	Sangat Baik
8.	Kabupaten Garut	338,5	Sangat Baik
9.	Kabupaten Majalengka	328,5	Sangat Baik
10.	Kota Tasikmalaya	327	Sangat Baik

Sumber: Komite ASN, 2024

e. Analisis Keberhasilan / Kegagalan Kinerja serta Alternatif Solusi

Indikator sasaran ini didukung oleh 1 (satu) program yaitu Program Kepegawaian Daerah dan 4 (empat) kegiatan yaitu Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN, Mutasi dan Promosi ASN, Pengembangan Kompetensi ASN dan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur serta 17 (tujuh belas) sub kegiatan. Keberhasilan sasaran ini juga sangat didukung terutama oleh pencapaian kinerja yang Sebagian besar kinerja sub kegiatan tercapai.

Adapun rekomendasi atas dari semua aspek dalam penilaian sistem merit dan akan dijadikan bahan perbaikan selanjutnya adalah, sebagai berikut:

1. **Perencanaan Kebutuhan**, menyempurnakan peta jabatan sesuai dengan rencana Kebutuhan jangka menengah 5 (lima) tahunan, sesuai dengan Anjab/ABK berdasarkan program prioritas Pembangunan;
2. **Pengadaan**, menyempurnakan evaluasi hasil latsar CPNS untuk memantau

Implementasi hasil latsar;

3. **Pengembangan Karier**

- ✓ Akselerasi penetapan standar kompetensi jabatan yang sudah disetujui oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- ✓ Melaksanakan *assesment* terhadap seluruh pegawai dalam rangka pemetaan pegawai pada *talent pool* dan kelompok rencana suksesi yang rencananya akan diimplementasikan kedalam aplikasi *Talent Pool*;
- ✓ Menyusun program dan strategi pengembangan kompetensi pegawai 5 (lima) tahun yang berpedoman pada Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2018;
- ✓ Melaksanakan program praktik kerja dan pertukaran pegawai serta program *coaching* dan mentoring sebagai bagian dari analisis kebutuhan pengembangan kompetensi.

4. **Promosi dan Mutasi**

- ✓ Menyusun mekanisme alur kelompok rencana suksesi dan pembobotan sumbu *talent pool*;
- ✓ Optimalisasi pengisian jabatan administrator dan pengawas dengan metode *assessment*;

5. **Manajemen Kinerja**

- ✓ Mengoptimalkan pelaksanaan penilaian kinerja pada aplikasi KMOB;
- ✓ Menyusun program strategi penyelesaian permasalahan kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai;
- ✓ Mengoptimalkan penggunaan hasil penilaian kinerja;

6. **Penggajian, penghargaan dan disiplin**

- ✓ Mengimplementasikan keputusan Wali Kota Depok Nomor 800/1080/-Kpts/BKPSDM/2023 tentang penghargaan ASN berprestasi;
- ✓ Melakukan sosialisasi secara berkala kebijakan disiplin, kode etik dan kode perilaku kepada seluruh pegawai;

7. **Mengintegrasikan data pelanggaran disiplin**, kode etik dan kode perilaku pada aplikasi SIMPEG dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SAPK BKN).

8. **Perlindungan dan Pelayanan**, mengakselerasi penyusunan kebijakan internal terkait perlindungan bagi pegawai;

9. **Sistem Informasi**

- ✓ Mengoptimalkan pelayanan administrasi kepegawaian agar seluruhnya

- berbasis *e-office* dan terhubung dengan *dashboard* pimpinan;
- ✓ Mengakselerasi pembangunan dan penggunaan *assessment center* dalam rangka pemetaan kompetensi seluruh pegawai.

Sasaran 2 : Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi
Indikator sasaran 2 : Indeks profesionalitas ASN

Pencapaian sasaran 2, indikator 2 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.15
Analisis Pencapaian Sasaran 2 Indikator 2
Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023		%	Tahun 2024		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
2.	Indeks ProfesionalitasASN	Nilai	78	77.54	99.41	80	84.12	105.15

Tabel 3.16
Capaian Kinerja Sasaran 2, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Sasaran	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	No	Program/Kegiatan	Keuangan			Kinerja		
								Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	2.1 Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	80	84,12	105,15	III	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	11.796.122.500	10.212.118.968	86,57	100%	100%	100%
						III.1	Pengembangan Kompetensi Teknis	5.004.389.100	3.604.221.271	72,02	100%	100%	100%
						III.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	5.004.389.100	3.604.221.271	72,02	800 Orang	1009 Orang	100

						No	Program/Kegiatan	Keuangan			Kinerja		
								Anggaran	Realisasi	%	Target	Realisasi	Capaian
						III.2	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	6.791.733.400	6.607.897.697	97,29	100%	100%	100%
						III.2.1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	6.791.733.400	6.607.897.697	97,29	5 Laporan	5 Laporan	100,00

Sumber: LKPJ Tahun 2024

Sasaran Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dengan rincian sebagai berikut:

a. Analisis Capaian Target dan Realisasi Tahun 2024

Dasar pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang dijabarkan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Pengukurannya telah dilakukan sejak 2018 dengan metode pengukuran yang berkembang mulai dari sampling, pengukuran mandiri dan SAPK Tahun 2021 sudah sepenuhnya menggunakan data Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian BKN.

Untuk indikator kinerja “Indeks Profesionalitas ASN”, ditetapkan target sejumlah “80” pada hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional BKN Tahun 2024 yang dikeluarkan pada Surat Direktur Jabatan Nomor: 213/B-AK.02.01/SD/KR.III/2024 yang dikeluarkan pada 6 Oktober 2024, melalui SIASN Pemerintah Kota Depok dalam 4 (empat) aspek yang dinilai yaitu: Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin yang merupakan unsur IP ASN, didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 3.17
Nilai dan Persentase Ketercapaian Aspek Indeks Profesionalitas ASN Kota Depok Tahun 2024

Jumlah PNS yang diukur	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai	Kategori
6.239	21,74	32,46	24,91	5	84,12	Tinggi
	NILAI MAKSIMAL					
	25	40	30	5	100	
	PERSENTASE CAPAIAN					
	86,96	81,15	83,03	100	84,12	

Capaian kinerja indikator ke-2 “Indeks Profesionalitas ASN” pada tahun 2024 adalah 84,12 dengan target 80 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024 sehingga persentase capaian kinerjanya sebesar 105,15%. Jika dilihat dari nilai maksimal yang bisa didapatkan dari masing-masing aspek. Capaian persentase tertinggi terdapat pada indikator disiplin dan kualifikasi.

b. Analisis capaian target dan realisasi tahun sebelumnya

Pada Renstra 2016-2021, tidak terdapat indikator “Indeks Profesionalitas ASN” sebagai salah satu Indikator Kinerja BKPSDM Kota Depok. Namun, jika melihat hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 pada Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung, angkanya semakin meningkat. Berikut ditampilkan *updating* SIASN tahun 2022 dan 2023, sebagai berikut:

Tabel. 3.18
Pengukuran Aspek Indeks Profesionalitas ASN Kota Depok Tahun 2022 dan 2023

Tahun	Jumlah PNS yang Diukur	Rata-rata					Kategori
		Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai	
2023	5.438	21.39	26.80	24.35	5.00	77.54	Sedang

Kenaikan Adanya Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bahwa profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Selain didasari pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

c. Analisis realisasi kinerja tahun 2024 dibandingkan dengan target jangka menengah dalam renstra

Dalam target Renstra Perubahan 2021-2026, diakhir periode yaitu tahun 2026 adalah 86. Hal ini berarti masih ada selisih target Indeks profesionalitas ASN sebesar 1,88 poin, atau capaian indikator sasaran s.d 2024, baru mencapai 97,81%. Besar harapan, target tersebut dapat segera tercapai.

d. Analisis perbandingan kinerja dengan perangkat daerah dan instansi lain

Pada Tabel. 3.19 dari hasil Indeks Profesionalitas ASN lingkup Kantor Regional III BKN Bandung, pada tahun 2024 nilai IP ASN Kota Depok masih berada di atas rata-rata tersebut. Pada aspek Kualifikasi Pemkot Depok masih unggul tipis, untuk aspek kompetensi Kota Depok lebih unggul diatas 4 point, sedangkan aspek Kinerja sebaliknya sedikit dibawah rata-rata dan untuk Disiplin nilainya sama. Berikut rata-rata pengukuran aspek tersebut.

Tabel. 3.19
Rata-rata Pengukuran Aspek Indeks Profesionalitas ASN Wilayah Kanreg III BKN
Tahun 2024

Jumlah Instansi	Jumlah PNS yang Diukur	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai	Kategori
37	352.423	21,67	29,28	25,16	5,00	81,10	Tinggi

Namun jika dibandingkan dengan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota lainnya yang memperoleh peringkat tertinggi, nilai tersebut masih sangat jauh. Berikut 4 (empat) instansi dengan Nilai Indeks Profesionalitas ASN tertinggi di Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung Tahun 2023 pada Tabel. 3.20 berikut.

Tabel. 3.20
Pemerintah Daerah dengan Capaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN tertinggi di
Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung Tahun 2024

Pemerintah Daerah	Jumlah PNS yang Diukur	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai
Pemprov Jabar	40.516	21,04	36,08	27,76	5,00	89,89
Kabupaten Majalengka	10.426	21,94	32,54	26,09	5,00	85,56
Kabupaten Purwakarta	6.146	20,65	34,35	25,31	5,00	85,31
Kota Bekasi	9.143	21,61	32,33	25,42	5,00	84,12

Sumber: BKN KANTOR Regional III Bandung, 2024

Sedangkan Capaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN terendah di Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung Tahun 2024, dapat dilihat pada Tabel. 3.21 berikut.

Tabel. 3.21
Capaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN terendah di Instansi Wilayah Kerja
Kantor Regional III BKN Bandung Tahun 2024

Pemerintah Daerah	Jumlah PNS yang Diukur	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai
Pemkab/ Pemkot xxx	11.371	21,85	25,70	25,24	5,00	77,79

Pemerintah Daerah	Jumlah PNS yang Diukur	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai
Pemkab/ Pemkot xxx	5.841	22,57	25,52	24,57	5,00	77,66
Pemkab/ Pemkot xxx	13.891	20,95	27,19	24,45	5,00	77,58
Pemkab/ Pemkot xxx	10.159	21,59	25,73	24,79	5,00	77,09
Pemkab/ Pemkot xxx	12.809	21,31	25,93	23,90	5,00	76,14

Sumber: BKN KANTOR Regional III Bandung, 2024

Saat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok mengembangkan aplikasi sistem pengembangan kompetensi ASN yang terintegrasi dengan SIMPEG yaitu Sistem Informasi Indeks Profesionalitas ASN (SIIP ASN), dengan sistem ini diharapkan ASN Kota Depok dapat lebih mudah memperbaharui pengembangan kompetensi yang telah didapatkan dan dapat dipantau secara berkala oleh BKPSDM Kota Depok karena dapat menampilkan data per Perangkat Daerah dari keempat aspek yang menjadi penilaian. Berikut ditampilkan nilai IP ASN per masing-masing Perangkat Daerah Kota Depok per 31 Desember 2024 melalui aplikasi SIIP ASN.

Tabel. 3.22

Capaian Nilai Indeks Profesionalitas ASN terendah di Instansi Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung Tahun 2024

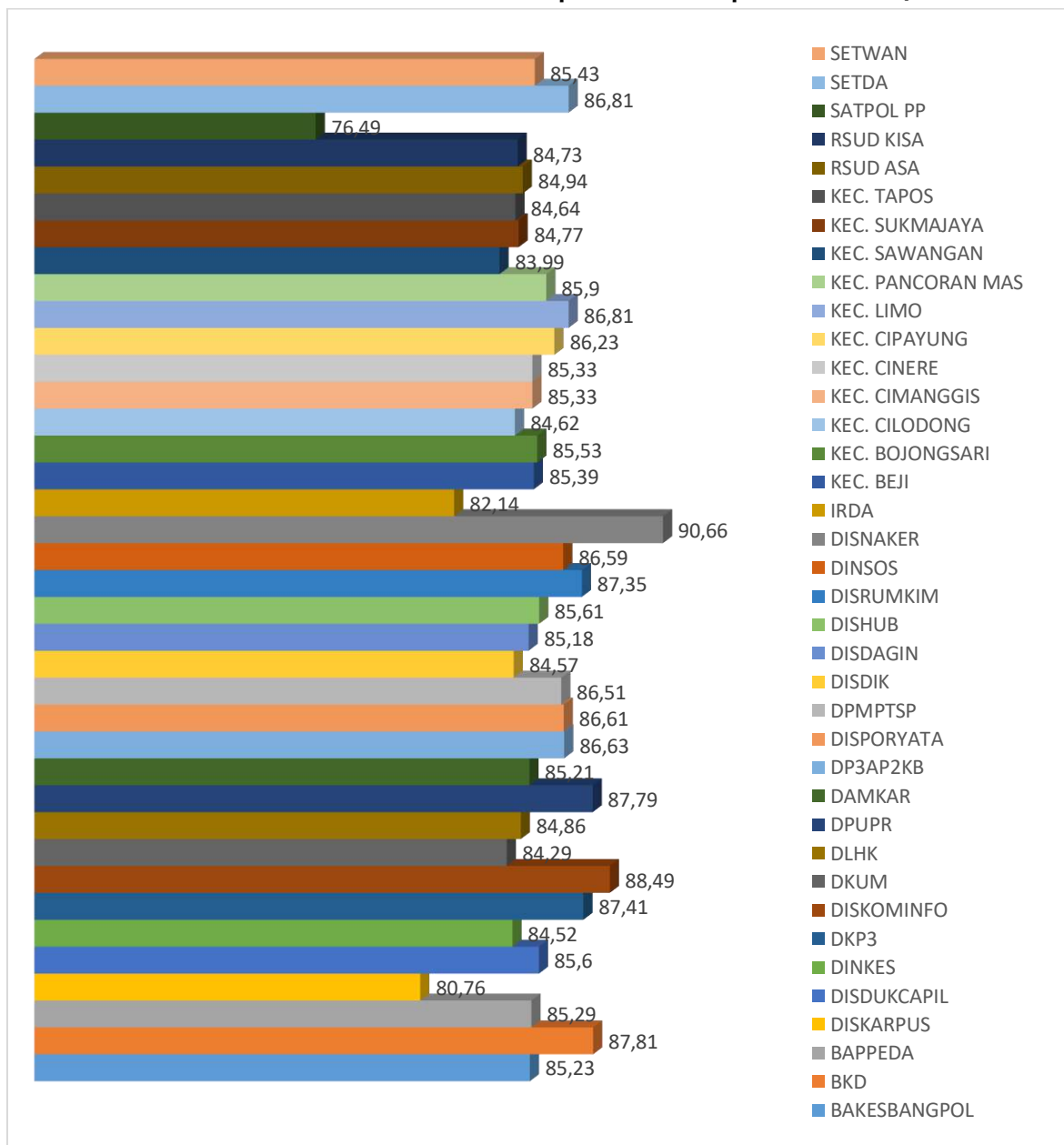
NO	INSTANSI	KUALIFIKASI	KOMPETENSI	KINERJA	DISIPLIN	IP ASN
PEMERINTAH KOTA DEPOK		21,50	33,43	24,96	5,00	84,90
1	BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	23,57	29,86	23,36	5,00	81,79
2	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	23,64	31,36	25,23	5,00	85,23
3	BADAN KEUANGAN DAERAH	23,39	33,96	25,47	5,00	87,81
4	BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN PENELITIAN PENGEMBANGAN DAERAH	23,53	32,75	24,02	5,00	85,29
5	DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN	21,74	29,13	24,89	5,00	80,76
6	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	22,53	33,33	24,74	5,00	85,60
7	DINAS KESEHATAN	21,55	32,95	25,02	5,00	84,52
8	DINAS KETAHANAN PANGAN, PERTANIAN DAN PERIKANAN	23,06	34,17	25,19	5,00	87,41
9	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	23,02	34,65	25,81	5,00	88,49
10	DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO	23,43	31,14	24,71	5,00	84,29
11	DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN	23,38	31,48	25,00	5,00	84,86

12	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	23,14	33,92	25,74	5,00	87,79
13	DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN	21,46	33,80	24,95	5,00	85,21
14	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK, PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA	23,88	32,76	25,00	5,00	86,63
15	DINAS PEMUDA, OLAH RAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA	24,03	32,42	25,16	5,00	86,61
16	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	23,10	33,41	25,00	5,00	86,51
17	DINAS PENDIDIKAN	20,10	34,59	24,87	5,00	84,57
18	DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN	22,59	32,52	25,06	5,00	85,18
19	DINAS PERHUBUNGAN	21,23	34,33	25,04	5,00	85,61
20	DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN	23,06	33,55	25,81	4,94	87,35
21	DINAS SOSIAL	23,52	33,52	24,55	5,00	86,59
22	DINAS TENAGA KERJA	23,03	35,79	26,84	5,00	90,66
23	INSPEKTORAT DAERAH	21,98	30,63	24,52	5,00	82,14
24	KECAMATAN BEJI	23,36	32,03	25,00	5,00	85,39
25	KECAMATAN BOJONGSARI	23,18	32,12	25,23	5,00	85,53
26	KECAMATAN CILODONG	23,77	30,94	24,91	5,00	84,62
27	KECAMATAN CIMANGGIS	22,47	32,60	25,27	5,00	85,33
28	KECAMATAN CINERE	24,08	31,53	24,80	4,92	85,33
29	KECAMATAN CIPAYUNG	23,51	32,63	25,09	5,00	86,23
30	KECAMATAN LIMO	23,51	32,77	25,53	5,00	86,81
31	KECAMATAN PANCORAN MAS	23,52	32,46	24,92	5,00	85,90
32	KECAMATAN SAWANGAN	22,68	31,25	25,07	5,00	83,99
33	KECAMATAN SUKMAJAYA	23,71	31,49	24,57	5,00	84,77
34	KECAMATAN TAPOS	23,64	31,14	24,86	5,00	84,64
35	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ANUGERAH SEHAT AFIAT	22,44	32,44	25,06	5,00	84,94
36	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KHIDMAT SEHAT AFIAT	21,48	33,39	24,87	5,00	84,73
37	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA	21,01	26,61	23,87	5,00	76,49
38	SEKRETARIAT DAERAH	23,12	32,74	25,95	5,00	86,81
39	SEKRETARIAT DPRD	23,04	33,15	24,24	5,00	85,43

Sumber: SIIP ASN Kota Depok, 2024

Nilai IP ASN tertinggi terdapat pada Dinas Tenaga Kerja yaitu 90,66 dengan nilai terendah pada Satuan Polisi Pamong Praja yaitu 76,49. Nilai ini ditentukan oleh penginputan aspek kompetensi yang belum terbaharui pada aplikasi. Terdapat 4 (empat) aspek yaitu: Kualifikasi dengan bobot maksimal 25, Kompetensi bobot maksimal 40, sedangkan Kinerja yaitu 30 serta Disiplin dengan bobot 5. Adapun sebaran Indeks Profesionalitas ASN se Kota Depok menurut Perangkat Daerah Tahun 2024 dapat dilihat pada Gambar berikut.

Gambar. 3.1
Sebaran Nilai Indeks Profesionalitas ASN per PD Kota Depok Tahun 2024



Sumber: SIIP ASN Kota Depok, 2024

e. Analisis keberhasilan / kegagalan kinerja serta alternatif solusi

Indikator sasaran ini didukung oleh 1 (satu) program yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dan 2 (dua) kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional dengan 2 (dua) sub kegiatan yaitu Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan

Urusan Pemerintah Umum dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan.

Target *outcome/intermediate* dari indikator kegiatan maupun target secara umum telah tercapai, yang berupa persentase pengembangan kompetensi teknis dan sosiokultural serta pelaksanaan diklat kompetensi manajerial dan fungsional. Seperti yang telah disebutkan diatas, Indeks Profesionalitas ASN sebenarnya tidak hanya menyangkut Kompetensi, namun aspek ini mempunyai bobot terbesar (40%) diantara aspek lainnya dan persentase pencapaiannya belum optimal dibandingkan ketiga aspek lainnya. Selain itu belum berhasilnya sasaran ini mencapai target 100% karena pada aspek dimensi kompetensi nilai yang didapatkan masih tergolong kecil yaitu 32,46 dari nilai maksimal 40 yang dapat dicapai.

Sasaran 3 : Meningkatnya Tata Kelola BKPSDM
Indikator Sasaran 3: Nilai SAKIP BKPSDM

Pencapaian sasaran 3, indikator ke-3 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.23

Analisis Pencapaian Sasaran 3 Indikator Sasaran 3Meningkatnya Tata Kelola BKPSDM

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023		%	Tahun 2024		%
			Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1.	Nilai SAKIP BKPSDM	%	BB	BB	100%	BB	BB	100%

Tabel 3.24
Capaian Kinerja Sasaran 3, Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan

Sasaran	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	No	Program/Kegiatan	Keuangan			Kinerja		
								Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Tata Kelola BKPSDM	3.1 Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	BB	BB	100	I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/ KOTA	14.447.822.001	11.448.527.398	79,24	100%	100,00%	100,00 %
						I.1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	158.579.000	138.550.198	87,37	100%	100,00%	100,00 %
						I.1.1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	82.520.000	73.280.283	88,80	2 Dokumen	2 Dokumen	100,00
						I.1.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	76.059.000	65.269.915	85,81	17 Laporan	17 Laporan	100,00
						I.2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	12.665.949.801	9.878.290.367	77,99	100%	100,00%	100,00 %
						I.2.1	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	12.637.432.801	9.868.185.929	78,09	90 Orang/Bulan	90 Orang/Bulan	100,00
						I.2.2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	28.517.000	10.104.438	35,43	14 Laporan	14 Laporan	100,00
						I.3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	167.604.000	145.852.000	87,02	100%	100,00%	100,00 %
						I.3.1	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	87.079.000	79.441.500	91,23	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00

No	Program/Kegiatan	Keuangan			Kinerja		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	Capaian
I.3.2	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	80.525.000	66.410.500	82,47	120 Orang	120 Orang	100,00
I.4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.043.382.200	932.338.053	89,36	100%	100,00%	100,00 %
I.4.1	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	4.000.000	3.495.834	87,40	1 Paket	1 Paket	100,00
I.4.2	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	316.649.900	279.095.900	88,14	1 Paket	1 Paket	100,00
I.4.3	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	30.000.000	27.679.071	92,26	1 Paket	1 Paket	100,00
I.4.4	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	192.109.000	140.445.198	73,11	2 Paket	2 Paket	100,00
I.4.5	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	64.751.300	54.607.892	84,33	1 Paket	1 Paket	100,00
I.4.6	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	435.872.000	427.014.158	97,97	200 Laporan	273 Laporan	100,00
I.5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	256.957.000	241.426.300	93,96	100%	100,00%	0,00%
I.5.1	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	256.957.000	241.426.300	93,96	28 Unit	28 Unit	100,00
I.6	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	155.350.000	112.070.480	72,14	100%	100,00%	0,00%
I.6.1	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	125.200.000	82.645.490	66,01	10 Unit	10 Unit	100,00
I.6.2	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	30.150.000	29.424.990	97,60	38 Unit	38 Unit	100,00

Capaian yang memenuhi target atau mencapai 100% ditunjukan pada indikator Nilai SAKIP BKPSDM dengan indikator Predikat SAKIP BKPSDM. Sesuai dengan hasil evaluasi SAKIP BKPSDM Tahun 2024, yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah menghasilkan nilai 76,70 dengan predikat BB. Nilai ini naik sebanyak 1,45 point dibandingkan Tahun 2023 yaitu 75.25. Upaya perbaikan terhadap nilai SAKIP terus diupayakan BKPSDM sejalan dengan peningkatan akuntabilitas kinerja penyelenggaraan tugas dan fungsinya, untuk mencapai target nilai SAKIP A diakhir periode RPJMD 2021-2026.

Sasaran Meningkatnya Tata Kelola BKPSDM, indikator ke-3 yaitu :

a. Analisis capaian target dan realisasi tahun 2024

Capaian kinerja nyata indikator ke-3 “Nilai SAKIP BKPSDM” pada tahun 2024 adalah BB dengan target BB yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2024 sehingga persentase capaian kinerjanya sebesar 100% dengan Keterangan Nilai SAKIP BKPSDM pada tahun 2024 adalah 76,70 dengan kategori BB (Sangat Baik, Akuntabel, Berkinerja Baik, Memiliki Sistem Manajemen yang Handal).

Capaian kinerja indikator " Nilai SAKIP BKPSDM " tahun 2024 meningkat 1,45 point atau 1,92% dari capaian tahun sebelumnya dimana BKPSDM Kota Depok memperoleh nilai 75,25 dengan predikat BB. Kenaikan ini salah satunya dipengaruhi oleh meningkatnya komponen pelaporan dan evaluasi kinerja pada tahun 2024 Hasil Penilaian Terhadap Implementasi SAKIP tahun (n-1). Berikut ditampilkan Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Kota Depok berdasarkan komponen penilaian berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Inspektorat Tahun 2023.

Tabel 3. 25 Hasil Evaluasi SAKIP BKPSDM Kota Depok Tahun 2023

No	Komponen	Bobot/Nilai Maksimal (%)	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	22,80
2.	Pengukuran Kinerja	30	22,80
3.	Pelaporan Kinerja	15	12,60
4.	Evaluasi Kinerja	25	18,50
Nilai Hasil Evaluasi		100	76,70
Tingkat Akuntabilitas			BB

Sumber : LHE SAKIP BKPSDM Kota Depok Tahun 2024

b. Analisis capaian target dan realisasi tahun sebelumnya

Capaian kinerja nyata indikator ke-3 “Nilai SAKIP BKPSDM” pada tahun 2023 adalah BB dengan target BB yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2023 sehingga persentase capaian kinerjanya sebesar 100% dengan Keterangan Nilai SAKIP

BKPSDM pada tahun 2022 adalah 75,25 dengan kategori BB (Sangat Baik, Akuntabel, Berkinerja Baik, Memiliki Sistem Manajemen yang Handal).

c. Analisis realisasi kinerja tahun 2024 dibandingkan dengan target jangka menengah dalam renstra

Pada tahun 2024 dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengalami perubahan mengacu pada Peraturan Walikota Depok Nomor 81 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Depok Tahun 2021-2026. dimana target akhir Nilai SAKIP tahun 2026 semula hanya A kemudian dijabarkan dengan predikat A dengan nilai 82,00 point. Kerja keras untuk mewujudkan capaian kinerja sesuai target sangat dibutuhkan. Aspek perencanaan kinerja dan evaluasi internal merupakan 2 (dua) aspek yang masih belum optimal dalam SAKIP BKPSDM Kota Depok. Oleh karenanya komitmen pimpinan dan seluruh jajaran pegawai lingkup BKPSDM Kota Depok sangat dibutuhkan untuk penyusunan Indikator Kinerja Individu sesuai dengan yang ditetapkan serta evaluasi dan pengendalian secara berkala dan berjenjang harus diimplementasikan secara sistemik.

Jika dibandingkan dengan capaian akhir periode renstra/RPJMD 2021-2026, dengan target A. Sesuai dengan ketentuan penilaian SAKIP, dengan predikat A untuk nilai point 80 s.d 90. Maka jika diperbandingkan realisasi nilai SAKIP 2024 adalah 76,70 dibagi dengan target A yaitu 82 point di tahun 2026, maka realisasi kinerja 2024 mencapai 93,53%.

Tabel 3. 26 Capaian Indikator Sasaran terhadap target jangka menengah renstra

Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Target 2026 Renstra	Realisasi s.d 2024	Capaian Kinerja (%)
Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	82,00	76,70	93,53

Sumber : LHE SAKIP 2023 dan Perubahan Renstra BKPSDM Kota Depok Tahun 2021-2026

d. Analisis perbandingan kinerja dengan perangkat daerah dan instansi lain

Nilai SAKIP Perangkat Daerah, merupakan indikator yang umumnya digunakan semua Perangkat Daerah di Kota Depok dalam mengakomodir tugas dan fungsi cakupan pelayanan kesekretariatan dan menaungi Indikator Kinerja dari Misi Kedua RPJMD Kota Depok Tahun 2021-2026 yaitu “Nilai SAKIP Kota”.

Untuk melihat posisi capaian Nilai SAKIP BKPSDM diantara Perangkat

Daerah lain, se Kota Depok. Berikut ditampilkan rekapitulasi perolehan Nilai SAKIP Perangkat Daerah se-Kota Depok Tahun 2023 dan 2024 dalam tabel 3.27 berikut:

Tabel 3. 27 Rekapitulasi LHE SAKIP Perangkat Daerah Kota Depok Tahun 2023 dan 2024

No.	Perangkat Daerah	2023		2024		% (+/-)
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	
1.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	80,60	A	82,45	A	2,29
2.	Dinas Kesehatan	80,30	A	82,10	A	2,24
3.	Inspektorat Daerah	80,05	A	81,10	A	1,31
4.	Badan Perencanaan Pembangunan dan PenelitianPembangunan Daerah	80,05	A	80,95	A	1,12
5.	Sekretariat Daerah	78,50	BB	80,45	A	2,48
6.	Badan Keuangan Daerah	78,35	BB	80,20	A	2,36
7.	Dinas Komunikasi danInformatika	77,75	BB	77,95	BB	0,25
8.	Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk danKeluarga Berencana	76,25	BB	77,75	BB	1,96
9.	Dinas Perumahan dan Permukiman	77,25	BB	77,45	BB	0,25
10.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	75,25	BB	76,70	BB	1,92
11.	Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan	74,10	BB	76,40	BB	3,10
12.	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan	73,90	BB	74,90	BB	1,35
13.	Dinas Kearsipan danPerpustakaan	71,55	BB	74,10	BB	3,56
14.	Dinas Sosial	74,40	BB	74,10	BB	(0,40)
15.	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	73,30	BB	73,80	BB	0,68
16.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	73,05	BB	73,75	BB	0,95
17.	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	72,75	BB	73,10	BB	0,48
18.	Satuan Polisi Pamong Praja	72,10	BB	72,40	BB	0,41
19.	Dinas Pemuda, Olah Raga, Pariwisata Seni dan Budaya	72,05	BB	71,55	BB	(0,69)
20.	Dinas Pendidikan	70,75	BB	71,50	BB	1,06
21.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	71,50	BB	71,40	BB	(0,13)
22.	Dinas Perhubungan	70,75	BB	71,40	BB	0,91
23.	Dinas Koperasi dan UsahaMikro	70,85	BB	71,05	BB	0,28
24.	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	70,10	BB	70,20	BB	0,14
25.	Kecamatan Beji	69,15	B	70,05	BB	1,30
26.	Dinas Tenaga Kerja	69,90	B	70,00	B	0,14
27.	Kecamatan Pancoran Mas	67,85	B	69,55	B	3,09
28.	Kecamatan Sawangan	67,75	B	69,30	B	2,28
29.	Kecamatan Cilodong	68,75	B	68,85	B	0,14

No.	Perangkat Daerah	2023		2024		% (+/-)
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	
30.	Kecamatan Cimanggis	67,70	B	68,80	B	1,62
31.	Kecamatan Sukmajaya	57,05	CC	68,25	B	9,63
32.	Kecamatan Cinere	59,05	CC	65,40	B	10,75
33.	Kecamatan Cipayung	64,70	B	65,40	B	1,08
34.	Kecamatan Tapos	63,30	B	64,05	B	1,18
35.	Kecamatan Bojongsari	68,60	B	60,90	B	(11,22)
36.	Kecamatan Tapos	63,30	B	64,05	B	1,18
37.	Sekretariat DPRD	69,95	B	60,85	B	(13,00)
38.	Kecamatan Limo	64,00	B	60,55	B	(5,39)
Rata-rata		71,71		72,40		

Sumber: LHE SAKIP Kota Depok Tahun 2023-2024, diolah

Dari Tabel 3.27 diatas, data dilihat persentase kenaikan terbesar pada Kecamatan Cinere sebesar 10,75% dengan kategori B, disusul Kecamatan Sukmajaya dengan peningkatan sebesar 9,63% yang masuk ke kategori B. Terdapat pula Perangkat Daerah yang mengalami penurunan LHE yaitu Dinas Sosial, Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Kecamatan Bojongsari, Sekretariat DPRD dan Kecamatan Limo dengan penurunan capaian masing-masing 0,40%, 0,69%, 0,13%, 11,22%, 13% dan 5,39%

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok harus puas di posisi ke 10, dengan capaian kenaikan sebesar 1,92% dibandingkan tahun 2023. Diharapkan komitmen dari setiap level secara berjenjang di BKPSDM agar mampu mencapai target bahkan mendapatkan posisi yang terbaik.

Secara agregat, tidak terjadi ketimpangan nilai capaian LHE SAKIP 2024. Hal ini terlihat dari 38 PD, 18 Perangkat Daerah dengan capaian diatas rata-rata 72,40. Masih sama dengan capaian pada Tahun 2023 terdapat 18 Perangkat Daerah diatas rata-rata capaian SAKIP yaitu 71,71. BKPSDM sendiri masih berada diatas rata-rata Kota dikedua tahun pelaporan tersebut.

Menindaklanjuti rekomendasi Inspektorat Daerah Kota Depok pada LHE SAKIP BKPSDM tahun 2023, perjenjangan kinerja dari Kepala Perangkat Daerah kepada unit dibawahnya disusun secara lebih memadai, seluruh target kinerja dalam rencana aksi dibreakdown kedalam target tri wulanan, melakukan monitoring dan evaluasi terhadap capaian kinerja sasaran/ program/ kegiatan/ sub kegiatan secara tri wulanan, laporan kinerja instansi pemerintah menyandingkan capaian kinerja program/ kegiatan/ sub kegiatan dengan realisasi anggaran, melakukan koordinasi dengan bagian organisasi sekretariat daerah untuk implementasi SAKIP.

Pencapaian nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor tahun 2023 mendapatkan kategori A dengan nilai 86,85 point yang mengalami kenaikan dibanding nilai LKIP tahun 2022 sebesar 84,20 point. Capaian kategori A ini juga sesuai dengan target kinerja program yang ditetapkan sebesar nilai A. Sedangkan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Bekasi, pencapaian Nilai AKIP belum mencapai target yang telah ditetapkan dengan capaian nilai 80,48 dari target 81,00 atau bila di persentasekan baru mencapai mencapai 99,36%. Belum tercapainya nilai indikator sasaran Nilai AKIP Perangkat Daerah disebabkan karena masih terdapat catatan dan perbaikan dari pemenuhan eviden dokumen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2023 sehingga berpengaruh terhadap capaian kinerja BKPSDM Kota Bekasi Tahun 2023.

Sedangkan pada BKPSDM Kota Bogor adalah telah memanfaatkan Teknologi Informasi dengan mengoptimalkan aplikasi E-SAKIP dan aplikasi lainnya yang sejenis sebagai alat monitoring dan evaluasi atas capaian kinerja secara berkala dan menggunakan hasilnya sebagai dasar pemberian *reward and punishment* serta menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.

e. Analisis keberhasilan / kegagalan kinerja serta alternatif solusi

Adapun rekomendasi atas dari semua aspek dalam penilaian SAKIP diungkapkan sebagai berikut:

1. Perjenjangan kinerja dari Kepala Perangkat Daerah kepada unit dibawahnya disusun secara lebih memadai, dengan merujuk kepada Permenpan RB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Perjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah, dimana penentuan outcome kinerja yang ingin dicapai diikuti dengan penetapan CSF (critical Success Factor) dari outcome tersebut, dan menguraikan CSF tersebut ke dalam kondisi antara samapi dengan kondisi paling operasional, sehingga perencanaan kinerja yang meliputi *critical success factor* dan indikator kinerjanya pada masing-masing jenjang, dapat menggambarkan keterkaitan dan keberhasilan pencapaian kinerja secara berjenjang;
2. Seluruh target kinerja dalam rencana aksi dibreakdown kedalam target triwulanan, termasuk target kinerja sasaran/program/kegiatan, kecuali dikarenakan sifat dan karakteristik indikator kinerja tersebut, yang menyebabkan capaian atas target kinerja sasaran/program/kegiatan tidak bisa terlihat pada triwulan 1, 2, atau

3, maka target kinerja sasaran/ program/ kegiatan dapat dimasukkan ke dalam target satu tri Wulan atau tri Wulan 4 pada dokumen rencana aksi.

3. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap capaian kinerja sasaran/ program/ kegiatan/ sub kegiatan secara tri wulanan berdasarkan target kinerja tri wulanan atas sasaran/ program/ kegiatan/ sub kegiatan yang telah disusun, dan menyajikan faktor hambatan terhadap target kinerja yang belum tercapai pada periode triwulanan.
4. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah menyandingkan capaian kinerja program/ kegiatan/ sub kegiatan dengan realisasi anggarannya.
5. Melakukan koordinasi dengan bagian organisai sekretariat daerah untuk implementasi aplikasi SAKIP, yang terintegrasi mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi internal.

Faktor penentu keberhasilan pencapaian indikator Nilai SAKIP karena BKPSDM Kota Depok telah berusaha menindaklanjuti rekomendasi Inspektorat Daerah Kota Depok, dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Penjenjangan kinerja telah diupayakan disusun, dengan difasilitasi oleh Bagian Organisasi dipandu oleh narasumber dari Pemprov Jawa Barat yang direkomendasikan KemenPAN RB. Penjenjangan kinerja ini mengacu pada Penjenjangan Kinerja yang disusun Pemprov Jawa Barat yang mendapatkan nilai tertinggi yang telah mengacu pada Permenpan RB Nomor 89 Tahun 2021. Hal ini sebagai Upaya untuk dapat meningkatkan nilai SAKIP BKPSDM khususnya dan Kota Depok secara umum. Sehingga penjenjangan kinerja ini dapat digunakan pada penyusunan dokumen perencanaan tahun 2026-2031. Penjenjangan Kinerja BKPSDM, pada Lampiran. 1. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor: 3 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil juga telah dilakukan implementasi penjenjangan kinerja dengan pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dengan BKPSDM sebagai *leading sector* evaluasi kinerja di Kota Depok;
2. Telah dilakukan breakdown per triwulanan dalam penyusunan rencana aksi terhadap kinerja sasaran/program maupun kegiatan. Telah dilakukan pula monitoring terhadap capaian rencana aksi tersebut yang ditandatangani oleh Penanggungjawab Sub Kegiatan. Rencana aksi yang dilakukan tidak hanya yang bersumber pada dokumen perencanaan, rencana aksi juga dilakukan untuk 6 (enam) indikator Reformasi Birokrasi yang merupakan kewenangan BKPSDM,

yang dievaluasi oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah terlampir pada Lampiran. 2.

3. Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap capaian kinerja sasaran/program/ kegiatan/ sub kegiatan secara triwulanan berdasarkan target kinerja triwulanan atas sasaran/program/kegiatan/sub kegiatan yang telah disusun pada Laporan Kinerja Triwulanan yang disampaikan secara berkala ke BAPPEDA. Pun telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap target kinerja per bulan yang menyajikan hambatan terhadap target kinerja yang belum tercapai yang dilaporkan pada Sistem Informasi Evaluasi dan Pelaporan (SIEP), yang dievaluasi secara triwulan oleh Tim TEPR dengan *leading sector* Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah. Hanya saja hal ini dinilai belum cukup optimal untuk mengendalikan penyerapan anggaran yang sesuai atau minim *gap* dengan perencanaan anggaran yang telah disusun berdasarkan anggaran kas pada dokumen perencanaan (terlampir contoh Laporan Hasil Renja Triwulanan dan Laporan SIEP pada Lampiran. 3);
4. Pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Kota Depok telah menyandingkan capaian kinerja Sasaran serta Program/sub kegiatan dengan realisasi anggaran pada Tabel. 3.23. Sasaran yang sifatnya Kinerja lebih dominan dibahas pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Sedangkan Program/kegiatan/Sub kegiatan yang sifatnya kerja dibahas sangat detail pada form II Capaian Kinerja Program dan Kegiatan pada Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ). Berikut ditampilkan kembali form II maupun Tabel 3.23 pada Lampiran 4;
5. Telah dilakukan koordinasi dengan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah untuk implementasi aplikasi SAKIP, yang terintegrasi mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi internal secara tertulis dengan surat yang ditandatangani Kepala BKPSDM Kota Depok (Lampiran 5).

Sasaran “Meningkatnya tata kelola BKPSDM”, dengan indikator kinerja “Nilai SAKIP BKPSDM” tercapai, tidak terlepas dari dukungan capaian indikator kinerja program “cakupan pelayanan penunjang urusan Pemerintah Daerah” dan capaian indikator kinerja kegiatan dibawahnya, yaitu:

- a. Persentase Dokumen Perencanaan dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah yang tersedia;

- b. Persentase Administrasi Keuangan Tepat Waktu;
- c. Persentase Administrasi Kepegawaian;
- d. Persentase Penyediaan Administrasi Umum Perkantoran;
- e. Persentase Penyediaan Sarana dan Prasarana yang Terpelihara;
- f. Persentase barang milik daerah yang terpelihara

Adapun sasaran ini didukung oleh 1 (satu) program dan 6 (enam) kegiatan yang kesemuanya capaian indikator kegiatannya terpenuhi, yaitu:

- 1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah,
- 2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah,
- 3. Administrasi Kepegawian Perangkat Daerah,
- 4. Administrasi Umum Perangkat Daerah,
- 5. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
- 6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

Selain melakukan evaluasi secara berkala terhadap pencapaian kinerja dalam bentuk rapat koordinasi internal serta pengumpulan laporan capaian kinerja setiap bidang per triwulannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok juga berusaha memenuhi sarana dan prasarana aparatur dalam menunjang kinerja pegawai.

3.4 Analisis atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi diukur dengan ratio antara output dengan input. Semakin besar output dibandingkan input, maka semakin tinggi tingkat efisiensi suatu organisasi (Mardiasmo 2004;133). Untuk mengukur efisiensi sumberdaya pada setiap sasaran yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok, dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Efisiensi} = \frac{100 - \text{realisasi} \times 100\%}{\text{Pagu Anggaran}}$$

Berdasarkan rumusan tersebut penilaian efisiensi dikatakan sangat efisien apabila hasil perhitungan dibawah 60%, karena efisiensi diukur dengan membandingkan keluaran dan masukan. Sesuai dengan kriteria penilaian berdasarkan Kepmendagri Nomor 690.900.327 Tahun 1994 tentang Pedoman Penilaian Kinerja dan Keuangan, pada tabel berikut.

Tabel. 3.28 Kriteria Capaian Efisiensi

No	Persentase Capaian Efisiensi	Kriteria
1.	100% ke atas	Tidak efisien
2.	90% - 100%	Kurang efisien
3.	80% - 90%	Cukup efisien
4.	60% - 80%	Efisien
5.	Di bawah dari 60%	Sangat efisien

Sedangkan untuk mengetahui efektivitas penggunaan sumber daya, untuk mengukur berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Efektivitas hanya melihat suatu program atau kegiatan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mardiasmo,2004;134). Efektivitas terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan. Maka semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Efektivitas lebih berfokus pada pencapaian hasil (*outcome*). Dengan demikian efektivitas dapat dirumuskan sebagai berikut (Mahmudi, 2007;84).

$$Efektivitas = \frac{Persentase\ Capaian\ Kinerja / Output\ Tahun\ n \times 100}{Persentase\ Realisasi\ Keuangan / Input\ Tahun\ n}$$

Dengan mengetahui perbandingan hasil target dan realisasi, maka tingkat efektivitas pengelolaan keuangan daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diberikan penilaian dengan menggunakan kriteria penilaian berdasarkan Kepmendagri Nomor 690.900.327 Tahun 1994 tentang Pedoman Penilaian Kinerja dan Keuangan sebagai berikut :

Tabel 3.29
Kriteria Capaian Efektivitas

No.	Persentase Capaian Efektivitas	Kriteria
1.	100 %	Sangat Efektif
2.	90 % - 100 %	Efektif
3.	80 % - 90 %	Cukup Efektif
4.	60 % - 80%	Kurang Efektif
5.	Di bawah dari 60%	Tidak Efektif

Perhitungan Tingkat Efisiensi dan Efektivitas masing-masing sasaran pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024, disajikan padatablel. 3.30 berikut.

Tabel 3.30
Tingkat Efisiensi dan Efektivitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator		Satuan	Kinerja			Keuangan					Efisiensi
					Target	Realisasi	Capaian (%)	Program/ Sub Kegiatan		Pagu	Realisasi	Capaian (%)	
1	Meningkatnya Manajemen ASN yang Berkualitas dan Berintegritas	1.1	Indeks Sistem Merit	Nilai	275	283.5	103.09	I.	Program Kepegawaian Daerah	5.939.100.750	4.217.711.198	71.02	28.98
								1	Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN	783.504.200	157.205.830	20.06	79.94
								2	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	350.213.000	240.490.450	68.67	31.33
								3	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	103.647.800	99.237.340	95.74	4.26
								4	Pengelolaan Data Kepegawiaan	45.822.000	34.726.365	75.79	24.21
								5	Pengelolaan Mutasi ASN	996.830.000	384.227.595	38.54	61.46
								6	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	393.059.000	380.740.509	96.87	3.13
								7	Pengelolaan Promosi ASN	547.426.000	484.494.600	88.50	11.50
								8	Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN	734.870.000	618.502.739	84.16	15.84

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Kinerja			Keuangan					Efisiensi
				Target	Realisasi	Capaian (%)	Program/ Sub Kegiatan		Pagu	Realisasi	Capaian (%)	
							9	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	464.000.000	459.000.000	98.92	1.08
							10	Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan Fungsional ASN	99.131.650	82.421.000	83.14	16.86
							11	Pembinaan jabatan Fungsional ASN	74.453.700	65.031.000	87.34	12.66
							12	Fasilitas Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	218.040.000	166.492.690	76.36	23.64
							13	Evaluasi Pengembangan Jabatan Fungsional	53.900.000	47.400.000	87.94	12.06
							14	Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	509.873.900	505.458.740	99.13	0.87
							15	Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Hasil Kinerja Aparatur	152.209.000	128.582.500	84.48	15.52
							16	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	329.917.500	293.105.460	88.84	11.16
							17	Evaluasi Disiplin ASN	82.203.000	70.594.395	85.88	14.12

No	Sasaran	Indikator	Satuan	Kinerja			Keuangan				Efisiensi		
				Target	Realisasi	Capaian (%)	Program/ Sub Kegiatan	Pagu	Realisasi	Capaian (%)			
		RATA- RATA CAPAIAN SASARAN I			103.09%			TOTAL SASARAN I				71.02	28.98
TINGKAT EFISIENSI = 28.98%													
TINGKAT EFEKTIVITAS = 145.15%													
2	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	2.1	Indeks profesionalitas ASN	Nilai	80	84.12	105.15	II.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	11.796.122.500	10.212.118.968	86.57	13.43
								1	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, Perangkat Daerah penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	5.004.389.100	3.604.221.271	72.02	27.98

No	Sasaran	Indikator		Satuan	Kinerja			Keuangan				Efisiensi	
					Target	Realisasi	Capaian (%)	Program/ Sub Kegiatan		Pagu	Realisasi		Capaian (%)
								2	Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan dan prajabatan	6.791.733.400	6.607.897.697	97.29	2.71
		RATA- RATA CAPAIAN SASARAN II				105.15	TOTAL SASARAN II		11.796.122.500	10.212.118.968	86.57	13.43	
TINGKAT EFISIENSI = 13.43%													
TINGKAT EFEKTIVITAS = 121.46%													
3	Meningkatnya Tata Kelola BKPSDM	3.1	Nilai SAKIP BKPSDM	Nilai	BB	BB	100	III.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	14.447.822.001	11.44.527.398	79.24	20.26
								1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	85.520.000	73.280.283	88.80	11.20
								2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	76.059.000	65.269.915	85.81	14.19
								3	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	12.637.432.801	9.868.185.929	78.09	21.91

No	Sasaran	Indikator		Satuan	Kinerja			Keuangan					Efisiensi
					Target	Realisasi	Capaian (%)	Program/ Sub Kegiatan		Pagu	Realisasi	Capaian (%)	
								4	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	87.079.000	79.441.500	91.23	8.77
								5	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/ Semesteran SKPD	28.517.000	10.104.438	35.43	64.57
								6	Sosialisasi Pertauran Perundang-Undangan	80.525.000	66.410.500	82.47	17.53
								7	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	4.000.000	3.495.834	87.40	12.6
								8	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	316.649.900	279.095.900	88.14	11.86
								9	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	30.000.000	27.679.071	92.26	17.74
								10	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	192.109.000	140.445.198	73.11	26.89
								11	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	64.751.300	54.607.892	84.33	15.67

No	Sasaran	Indikator		Satuan	Kinerja			Keuangan				Efisiensi	
					Target	Realisasi	Capaian (%)	Program/ Sub Kegiatan		Pagu	Realisasi		Capaian (%)
								12	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	435.872.000	427.014.158	97.97	2.03
								13	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	256.957.000	241.426.300	93.96	6.04
								14	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	125.200.000	82.645.490	66.01	33.99
								15	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	30.150.000	29.424.990	97.60	2.4
			RATA- RATA CAPAIAN SASARAN III				100	TOTAL SASARAN III		14.447.822.001	11.44.527.398	79.24	20.76
TINGKAT EFISIENSI = 20.76%													
TINGKAT EFEKTIVITAS = 126.19%													
								TOTAL KESELURUHAN		32.183.045.251	25.878.357.564	80.41	19.59

Dari tabel 3.30 terlihat bahwa dari 3 (tiga) sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu pada Tabel. 3.31 berikut.

Tabel. 3.31
Rekapitulasi Tingkat Efisiensi Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Tingkat Efisiensi (%)	Kategori
1.	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	28.98%	Sangat Efisien
2.	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	13.43%	Sangat efisien
3.	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	20.76%	Sangat Efisien

Ketiganya mempunyai tingkat efisiensi bernilai dibawah 60% sehingga sesuai dengan Kepmendagri Nomor 690.900.327 Tahun 1994 masuk dalam kategori efisien. Meski ketiga Indikator Kinerja Utama tersebut, termasuk dalam kategori Sangat Efisien. Adapun tingkat Efektivitas setiap sasaran dapat dilihat pada Tabel. 3.32 dibawah ini.

Tabel. 3.32
Rekapitulasi Tingkat Efektivitas Sasaran
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Tingkat Efektivitas	Kategori
1.	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	145.15%	Sangat Efektif
2.	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	121.46%	Sangat Efektif
3.	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	126.19%	Sangat Efektif

3.5 Analisis Program/ Kegiatan yang menunjang Keberhasilan / Kegagalan Kinerja

Sebagaimana tertuang dalam Rencana Kerja tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok telah menetapkan 3 (tiga) Sasaran Strategis. Dari hasil pengukuran kinerja terhadap sasaran strategis tersebut didapatkan bahwa 1 (satu) sasaran tercapai 100% dan 2 (dua) sasaran melebihi target. Dari 3 (tiga) Program, 12 (dua belas) kegiatan dan 34 (tiga puluh empat) Sub Kegiatan yang diperjanjikan

dalam Perjanjian Kinerja tahun 2024. Analisis terhadap program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja sasaran padatahun 2024 adalah sebagai berikut:

Sasaran 1 :	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas
--------------------	--

Keberhasilan sasaran ini didukung oleh 1 (satu) Indikator Kinerja yang terdiri dari 4 (empat) Kegiatan dan 17 Sub Kegiatan tersebut, dijabarkan sebagai berikut:

1. Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN, dari sub kegiatan ini tercapai 2 (dua) laporan hasil evaluasi pengadaan ASN dan pengadaan ASN. Pada sub kegiatan ini pelaksanaan pengadaan seleksi CASN dilakukan oleh BKN, sehingga belanja sewa tempat, sewa computer, sewa generator dan belanja pendukung lainnya tidak dapat dilakukan penyerapan anggaran;
2. Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian, dari sub kegiatan ini tercapai 1 (satu) dokumen hasil kegiatan koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian/pension ASN;
3. Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian, dari sub kegiatan ini tercapai 4 (dua) dokumen hasil pengelolaan sistem tersebut berupa *maintance*, jasa konsultasi pengembangan system, belanja lisensi dan penyusunan buku profil kepegawaian, pada sub kegiatan ini dari target 5 dokumen terdapat 1 dokumen yang tidak tercapai yaitu jasa konsultasi talent pool karena adanya regulasi baru terkait manajemen ASN yang menyebabkan anggaran tidak dapat diserap;
4. Pegelolaan data kepegawaian, dari sub kegiatan ini tercapai 1 (satu) dokumen hasil pengelolaan data kepegawaian yang didokumentasikan dalam buku profil pegawai;
5. Pengelolaan Mutasi ASN, pada sub kegiatan ini di Tahun 2024 tercapai 2 (dua), yang terdiri dari: dokumen pelaksanaan perpindahan Wilayah Kerja (PWK) sebanyak 31 orang, laporan pelaksanaan seleksi terbuka JPT Pratama sebanyak 1 (SATU) kali, dan laporan pelantikan sebanyak 1 (satu) laporan
6. Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN, dari sub kegiatan ini tercapai 2 (dua) dokumen pengelolaan kenaikan pangkat ASN sesuai dengan jadwal kenaikan pangkat April dan Oktober 2024;
7. Pengelolaan Promosi ASN, sub kegiatan ini untuk membiayai proses uji

kompetensi bagi 306 pelaksana dan Jabatan Fungsional;

8. Peningkatan Kapasitas Kinerja ASN, pada sub kegiatan ini tercapai 70 orang peserta yang mengikuti pengembangan kompetensi sosiokultural berupa pembinaan karakter ke 38 Perangkat Daerah dan sinergitas bagi calon pensiunan PNS;
9. Pengelolaan Pendidikan lanjutan ASN, pada sub kegiatan memfasilitasi pelaksana tugas belajar S1, S2 dan S3. Pada awalnya direncanakan 8 orang, namun dalam perjalanannya terdapat pelaksana tubel yang telah lulus, sehingga pada Desember hanya berjumlah 11 orang;
10. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Jabatan fungsional ASN, pada sub kegiatan ini tercapai 1 dokumen hasil sosialisasi dan penyebaran informasi jabatan fungsional ASN dilaksanakan 1 (satu) kali untuk sosialisasi peraturan terbaru jabatan fungsional dengan sasaran Pejabat yang menangani Kepegawaian dan Pengelola Kepegawaian sebanyak 125 orang yang berasal dari seluruh PD;
11. Pembinaan Jabatan fungsional ASN, pada sub kegiatan ini tercapai 93 orang ASN fungsional tertentu yang mendapat pembinaan jabatan fungsional;
12. Fasilitas pengembangan karir dalam jabatan fungsional, pada sub kegiatan ini terdapat PPPk JF sebanyak 91 orang, ASN JF sebanyak 14 orang dan Kepala Sekolah sebanyak 8 orang yang mendapatkan layanan pengembangan karier jabatan fungsional;
13. Evaluasi pengembangan jabatan fungsional, pada sub kegiatan ini tercapai 1 (satu) laporan hasil evaluasi pengembangan jabatan fungsional, berupa rekonsiliasi data jabatan fungsional ke Perangkat Daerah pemilik jabatan fungsional. Kegiatan ini diperlukan untuk *updating* data Jabatan Fungsional tertentu;
14. Pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, pada sub kegiatan ini tercapai 2 (dua) dokumen hasil pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, sub kegiatan ini berisi pengembangan dan pemeliharaan aplikasi *Kinerja Mobile* sekaligus mendukung administrasi operator KMob disetiap PD;
15. Evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, pada sub kegiatan ini tercapai 2 (dua) laporan yang terdiri dari laporan hasil evaluasi hasil penilaian kinerja dan evaluasi kinerja aparatur berupa evaluasi terhadap pelaksanaan pengisian dan penilaian sasaran kinerja pegawai pada aplikasi **e-kinerja** yang dilaksanakan oleh PD;

16. Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai, pada sub kegiatan ini terfasilitasi 39 ASN yang diberikan penghargaan baik Penghargaan ASN Berprestasi Kategori ASN Teladan dari masing-masing PD dan 341 ASN yang mendapatkan Satya Lencana Karya Satya;
17. Evaluasi disiplin ASN, pada sub kegiatan ini tercapai 2 laporan hasil evaluasi disiplin ASN, pada kegiatan ini penyerapan anggaran berupa fasilitasi medical *check up* (MCU) bagi ASN yang sakit berdasarkan usulan PD.

Sasaran 2 :	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi
--------------------	--

Keberhasilan sasaran ini didukung oleh 1 (satu) Indikator Kinerja, terdiri dari 2 (dua) Sub Kegiatan, dijabarkan sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum, dari sub kegiatan ini capaian kinerja tercapai yaitu sebanyak 1009 orang dari target 800 orang. ;
2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan dan, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan, pada sub kegiatan ini terealisasi 5 (lima) laporan yang terdiri dari: Laporan Pelatihan Kepemimpinan Nasional, Laporan Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Laporan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, Laporan Latihan Dasar CPNS dan Laporan Fungsional.

Sasaran 3 :	Meningkatnya Tata Kelola BKPSDM
--------------------	--

Keberhasilan sasaran ini didukung oleh 1 (satu) Indikator Kinerja, yang terdiri dari 6 (enam) Kegiatan dan 15 Sub Kegiatan. Sub-sub Kegiatan tersebut, dijabarkan sebagai berikut:

1. Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah, pada sub kegiatan ini tercapainya 2 (dua) dokumen Perencanaan Perangkat Daerah, yaitu Dokumen Rencana Kerja Tahun 2025 dan Dokumen Renja Perubahan Tahun 2024 serta terdapat penyusunan Perubahan Rencana Strategis Tahun 2021-2026;
2. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar

Realisasi Kinerja SKPD, pada sub kegiatan ini tercapainya 1 (satu) dokumen Laporan Kinerja Pemerintah Daerah (LKIP), 4 (empat) Laporan Triwulanan dan 12 Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan (Evaluasi) Bulanan;

3. Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN, dari sub kegiatan ini tercapainya Penyediaan Gajidan Tunjangan ASN untuk 90 orang/bulan dari PNS dan CPNS serta Pegawai dengan Perpindahan Wilayah Kerja (PWK);
4. Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulan/ Semesteran SKPD, dari sub kegiatan ini menghasilkan Laporan Keuangan Semester I dan Prognosis 6 bulan berikutnya serta Laporan Keuangan Semester II/Akhir Tahun;
5. Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawiaan, dari sub kegiatan ini terdapat 1 (satu) dokumen pendataan administrasi kepegawiaan dan memfasilitasi KARPEG, KARSU/KARIS serta Kartu Pengenal ASN Kota Depok;
6. Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan, dari sub kegiatan ini terdapat 120 orang yang mengikuti sosialisasi peraturan perundang-undangan dari seluruh PD dengan sosialisasi berupa aturan-aturan terkait kepegawiaan;
7. Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor, dari sub kegiatan ini terdapat pengadaan 1 (satu) paket komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor yang penyerapan anggarannya disesuaikan dengan kebutuhan;
8. Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor, dari sub kegiatan ini terdapat 1 (satu) paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor untuk menunjang kinerja aparatur BKPSDM Kota Depok;
9. Penyediaan Peralatan Rumah Tangga, dari sub kegiatan ini terdapat 1 (satu) paket Peralatan Rumah Tangga yang disediakan untuk memenuhi urusan kerumahtanggaan badan;
10. Penyediaan Bahan Logistik Kantor, dari sub kegiatan ini terdapat 2 (dua) paket Makanan dan Minuman Rapat untuk memfasilitasi rapat koordinasi/evaluasi internal maupun jamuan tamu BKPSDM Kota Depok;
11. Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan, dari sub kegiatan ini terdapat 1 (satu) paket barang cetak dan penggandaan kebutuhan perkantoran untuk menunjang kinerja organisasi;
12. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD, dari sub

kegiatan ini tercapai kinerja berupa 273 laporan hasil penyelenggaraan koordinasi dan konsultasi baik dalam maupun luar daerah untuk memfasilitasi ASN BKPSDM Kota Depok;

13. Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan, dari sub kegiatan ini memfasilitasi pemeliharaan rutin/berkala 10 (sebelas) unit kendaraan Dinas BKPSDM;
14. Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya, dari sub kegiatan ini terdapat 38 (tiga puluh delapan) jenis Peralatan dan Mesin yang dipelihara;
15. Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya, dari sub kegiatan ini terdapat 28 (dua puluh delapan) unit Peralatan dan Mesin yang diadakan diantaranya Komputer dan Printer untuk menunjang kinerja aparatur BKPSDM Kota Depok.

Beberapa dokumentasi terkait pelaksanaan kegiatan yang mendukung pencapaian sasaran-sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok selama tahun 2024, disajikan berikut ini.

Gambar. 3.2 Dokumentasi Pencapaian Sasaran I
Giat Seleksi Pengadaan CASN, Uji Kompetensi, Monitoring Penilaian Kinerja dan Sosialisasi Netralitas ASN





Giat Pembangunan Karakter ASN, Monitoring Kehadiran ASN dan Pelantikan serta penyerahan SK PPPK

Gambar. 3.3 Dokumentasi Pencapaian Sasaran II

Giat Peningkatan Kompetensi Teknis serta Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional (Diklat Kepemimpinan Jabatan Administrator, Diklat Kepemimpinan Jabatan Pengawas, ASN BerAKHLAK dan Analisis Pengembangan Kompetensi ASN)



Gambar. 3.4 Dokumentasi Giat Pencapaian Sasaran III

Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Pelaksanaan Forum Renja BKPSDM Tahun 2024 dan Penguatan SAKIP BKPSDM



3.6 Realisasi Anggaran

Tabel 3.33

Pagu dan Realisasi Anggaran Per Sasaran Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Alokasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Capaian (%)
1.	Meningkatnya Manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	Indeks Sistem Merit	275	5.939.100.750	4.217.711.198	71.02
2.	Meningkatnya Kompetensi dan Kualifikasi ASN yang sesuai dengan Kebutuhan Organisasi	Indeks Profesi alitasASN	80	11.796.122.500	10.212.118.968	86.57
3.	Meningkatnya Tata Kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	BB	14.447.822.001	11.448.527.398	79.24
TOTAL				32.183.045.251	25.878.357.564	80,41

Dari Tabel. 3.33, dapat dilihat capaian realisasi Keuangan per indikator sasaran terdapat 1 (satu) indicator dengan realisasi keuangan diatas 85%, dan terdapat 2 (dua) realisasi keuangan dari indikator sasaran berada di persentase capaian Keuangan rendah atau dibawah 85%. Hal ini disebabkan karena:

- ✓ Pada Sub Kegiatan Evaluasi Pengadaan ASN dan Pengadaan ASN Pelaksanaan pengadaan seleksi CASN dilakukan oleh BKN, sehingga belanja sewa tempat, sewa komputer, sewa generator dan belanja pendukung lainnya menjadi tidak terserap;

- ✓ Pada Sub Kegiatan Sistem Informasi Kepegawaian Jasa konsultansi untuk *talent pool* tidak diserap karena adanya regulasi baru terkait manajemen ASN.
- ✓ Pada Sub Kegiatan Pengelolaan Mutasi ASN, Tahun 2024 termasuk tahun politik, pelaksanaan mutasi dan rotasi jabatan pengawas dan administrator harus mendapatkan rekomendasi dari Kemendagri terhitung 6 bulan sebelum penetapan calon Wali/Wakil. Hingga saat ini Pemkot Depok tidak mendapat rekomendasi tersebut, sehingga pelaksanaan pelantikan terakhir dilaksanakan bulan Maret 2024. Sehingga komponen pelantikan yang terdiri dari: Honor Pansel, Assesmen untuk mutasi Jabatan Tinggi Pratama (JPT), MCU JPT, Makmin VIP, Honor rohaniawan, sewa laptop untuk uji kompetensi calon JPT tidak terserap.
- ✓ Pada Sub Kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan Penyerapan anggaran sesuai dengan kebutuhan, yaitu pembayaran pajak, bea dan perizinan, pemeliharaan kendaraan dinas roda 2 (dua) dan roda 4 (empat).

3.7 Apresiasi dan Penghargaan

Sepanjang tahun 2024, beberapa apresiasi berupa penghargaan yang diterima oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dari *stakeholders* yang berupa Kementerian dan Lembaga, diantaranya pada Tabel. 3.34

Tabel. 3.34 Apresiasi yang Diterima Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024

No.	Uraian Penghargaan	Instansi Pemberi Penghargaan	Tanggal
1.	Penghargaan SI ASN terbaik Kategori Pemanfaatan Layanan SKK Usulan CLTN	BKN Kanreg III	13 Juni 2024
2.	Penghargaan Anugerah Manajemen ASN	BKN Award	13 November 2024

Sumber: Data diolah, Tahun 2024

**Gambar. 3.5 Penghargaan yang di terima BKPSDM Kota Depok
Tahun 2024**



BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 ini merupakan pertanggungjawaban tertulis atas upaya penyelenggaraan pemerintahan yang baik serta akuntabel atas pelaksanaan sasaran-sasaran yang menjadi amanah dan kewenangan dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok. Sebagaimana instruksi Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), sebagai upaya untuk mewujudkan *good governance* dan *clean governance* sebagaimana diharapkan oleh semua pihak.

LKIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 ini dapat menggambarkan kinerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok dan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai, analisis penggunaan sumber daya yang dianalisis dalam tingkat efisiensi kinerja sasaran serta deskripsi yang mencerminkan keberhasilan dan kegagalan dari kegiatan/sub kegiatan untuk mendukung pencapaian indikator sasaran yang telah ditetapkan.

Pada tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok menetapkan 3 (tiga) sasaran dengan 3 (tiga) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 yang diperjanjikan. Dirinci, sebagai berikut:

No	Sasaran	Indikator Kinerja Sasaran	Capaian (%)
1.	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan Berintegritas	Indeks Sistem Merit	103.09
2.	Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Indeks Profesionalitas ASN	105.15
3.	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	Nilai SAKIP BKPSDM	100

Dari hasil pengukuran terhadap sasaran 3 (tiga) indikator kinerja,

terdapat 2 (dua) indikator yang mencapai melebihi target dan 1 (satu) indikator mencapai target. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di tahun 2024, berhasil. Keberhasilan pencapaian target kinerja sasaran strategis tersebut diatas didukung oleh 3 (tiga) program, 12 kegiatan dan 34 sub kegiatan.

Adapun hasil analisis terhadap penggunaan sumberdaya berdasarkan ketentuan Kepmendagri Nomor 690.900.327 Tahun 1994, berdasarkan perhitungan terhadap persentase capaian output/kinerja dan persentase realisasi input/Keuangan, didapatkan hasil, sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Tingkat Efisiensi (%)	Kategori	Tingkat Efektivitas (%)	Kategori
1.	Meningkatnya manajemen ASN yang berkualitas dan berintegritas	28.98	Sangat efisien	145.15	Sangat efektif
2.	Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi ASN yang sesuai dengan kebutuhan Organisasi	13.43	Sangat efisien	121.46	Sangat efektif
3.	Meningkatnya tata kelola BKPSDM	20.76	Sangat efisien	126.19	Sangat efektif

Anggaran pelaksanaan program dan kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok Tahun 2024 dalam rangka mencapai target kinerja yang ingin dicapai dianggarkan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Depok Tahun Anggaran 2024 sebesar Rp. 32.184.045.251,- sedangkan total realisasi belanja Tahun Anggaran 2024 hanya sebesar Rp. 25.878.357.564,- atau sebesar 80.41% dari anggaran yang direncanakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok masih perlu dioptimalkan agar SiLPA tidak terlalu besar demikian juga deviasi antar triwulanan, melalui monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan. Perencanaan anggaran yang lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja untuk mendukung pencapaian Visi dan Misi Organisasi maupun Kota Depok.

4.2 Strategi di Masa Mendatang

Untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi dalam mengukur keberhasilan dari tujuan sasaran strategis di masa mendatang maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu melakukan upaya terhadap implementasi pengukuran Perjanjian Kinerja dan Indikator Kinerja Utama sebagai berikut:

1. Melaksanakan koordinasi dengan instansi pusat terkait formasi pengadaan ASN salah satunya melalui pengadaan CPNS baik perikatan kerja maupun umum, pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk mengisi kekurangan pegawai lingkungan Pemerintah Kota Depok akibat Pensiun, Meninggal maupun Perpindahan Wilayah Kerja;
2. Melaksanakan percepatan pengembangan aplikasi Kinerja *Mobile* (KMob) hingga dapat terintegrasi dengan Capaian Kinerja Individu dalam SKP sekaligus melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala dalam menerapkan penilaian kinerja individu dengan mengaitkan pada kinerja organisasi dan selaras dengan kinerja individu level di atasnya sebagai dasar perhitungan pemberian tunjangan tambahan penghasilan;
3. Melaksanakan upaya-upaya pengelolaan mutasi dan promosi dalam rangka mewujudkan manajemen ASN yang professional berintegritas;
4. Mengupayakan percepatan integrasi sistem administrasi pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi untuk mendukung pelayanan kepegawaian yang cepat, efektif dan efisien termasuk optimalisasi SIIP ASN (Sistem Informasi Indeks Profesionalitas ASN) untuk meminimalisir *gap* kompetensi serta memantau perkembangan kompetensi ASN;
5. Pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan dengan mengoptimalkan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi, dalam rangka meningkatkan Indeks Profesionalitas ASN Kota Depok;
6. Meningkatkan kualitas pengelolaan SDM melalui peningkatan kapasitas pegawai berdasarkan *gap* kompetensi terutama pada pelayanan publik serta menyusun rencana pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan;
7. Melaksanakan *cascading* kinerja sehingga terdapat sinkronisasi terhadap tugas pokok dan fungsi serta target kinerja dan indikator kinerja setiap level pegawai. Mengefektifkan evaluasi serta pengendalian secara berjenjang dan berkala untuk

mencapai target Akuntabilitas Organisasi di level tertinggi.

Dengan tersusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok ini, diharapkan dapat memberikan gambaran Kinerja Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Depok kepada pihak-pihak terkait baik sebagai stakeholders ataupun pihak lain yang turut berpartisipasi aktif dalam membangun Kota Depok yang Maju, Berbudaya dan Sejahtera.

Depok, Februari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA DEPOK


L. RAHMAN PUJIARTO, S.Pd, M.Si
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 197502271996021001