



BKPSDM

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SINGKAWANG

2023

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)



BKPSDM.SINGKAWANGKOTA.GO.ID



[BKPSDMSKW](https://www.instagram.com/BKPSDMSKW)



[BKPSDM SINGKAWANG](https://www.facebook.com/BKPSDM.SINGKAWANG)



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat melaksanakan kegiatan penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD Tahun 2023 dan sekaligus dapat menyelesaikan laporan pelaksanaan kegiatan yaitu menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKPSDM Tahun 2023.

Penyusunan dokumen ini mengacu pada Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta memperhatikan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah maka disusunlah Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang ini merupakan laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja instansi dalam mencapai tujuan dan sasaran strategisnya yang harapannya dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi kinerja, penyempurnaan dokumen perencanaan periode yang akan datang dan penyempurnaan pelaksanaan program dan kegiatan yang akan datang serta penyempurnaan berbagai kebijakan yang diperlukan.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2023 disusun dalam kerangka akuntabilitas instansi pemerintah dan juga sebagai alat kendali, alat penilai kualitas kinerja dan bagian dari Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Singkawang, sehingga capaian kinerja ini dapat menggambarkan Transparansi dan Akuntabilitas.

Singkawang,
Kepala Badan

2024

Sutiarno,S.Sos,M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 196806101988031005



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Gambaran Umum	1
1. Pendahuluan.....	1
2. Struktur Organisasi	2
3. Tugas Pokok dan Fungsi	3
4. Sumber Daya Aparatur.....	11
5. Sumber Daya Keuangan.....	12
6. Sarana dan Prasarana	13
B.Permasalahan Utama (<i>Strategic Issued</i>)	14
BAB II PERENCANAAN KINERJA	18
A.Perencanaan Strategis	18
B.Perjanjian Kinerja.....	20
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	28
A.Capaian Kinerja Organisasi.....	28
B.Realisasi Anggaran	47
BAB IV PENUTUP	52
A.Kesimpulan.....	52



BAB I

PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM

1. Pendahuluan

Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yang menjadi acuan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang dalam menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2023.

Capaian kinerja perangkat daerah merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada BKPSDM Kota Singkawang atas penggunaan anggarannya selama 1 (satu) Tahun Anggaran 2023.

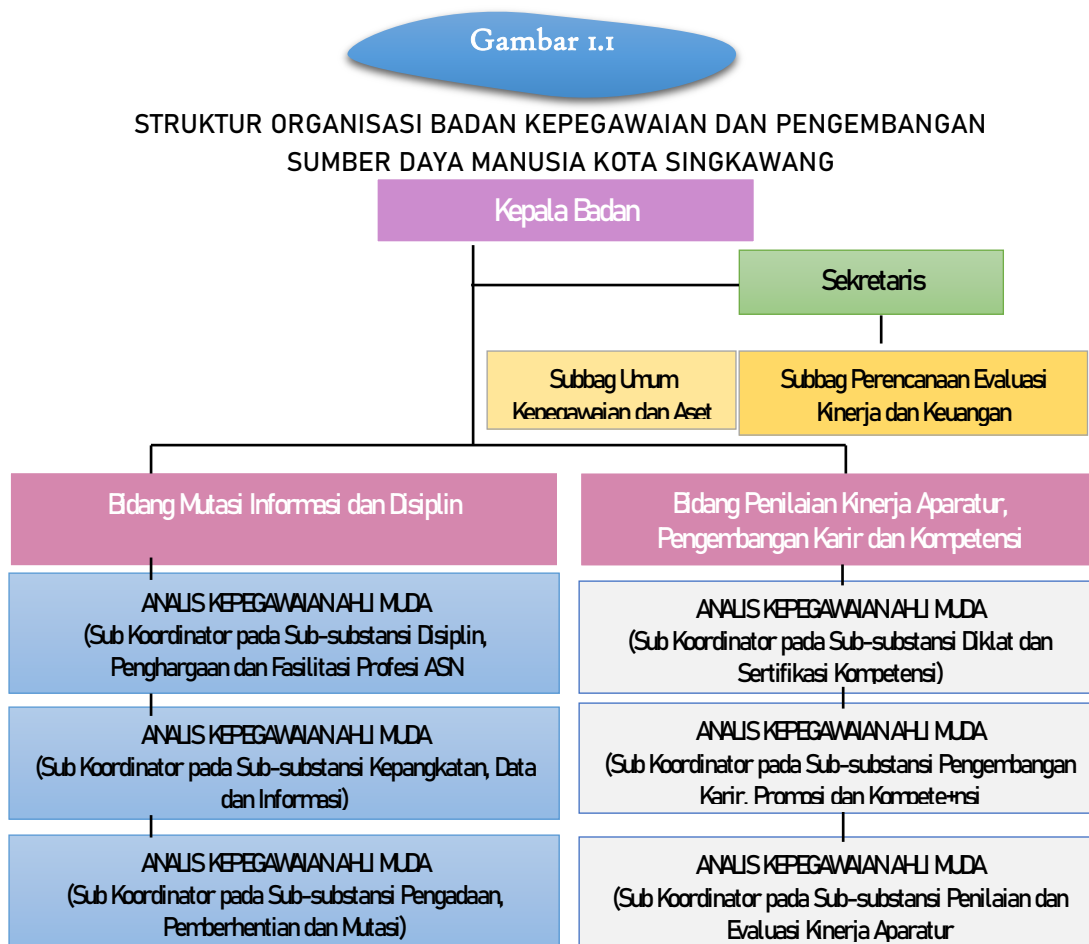
Adapun dasar hukum yang digunakan dalam penyusunan laporan akuntabilitas kinerja tersebut adalah :

1. Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
6. 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;

7. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

2. Susunan Organisasi

Pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran serta, fungsi manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia ASN terbagi kedalam Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang sebagaimana penetapan dalam Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagai berikut:





3. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Singkawang Nomor 19 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Singkawang, bahwa BKPSDM mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan latihan. Sehubungan dengan pelaksanaan tugas tersebut, BKPSDM Kota Singkawang mempunyai 5 fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelathan;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan
- e. pelaksanaan administrasi Badan; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun tugas pokok jabatan struktural yang ada dalam Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Singkawang sesuai dengan struktur organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Kepala Badan adalah unsur pimpinan yang mempunyai tugas memimpin, membina, mengoordinasikan, memfasilitasi, menyelenggarakan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan berdasarkan kebijakan Wali Kota dan Peraturan Perundang–Undangan yang berlaku.

2. Sekretariat

Sekretariat adalah unsur staf yang berkedudukan di bawah Kepala Badan, dipimpin oleh Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretariat melaksanakan sebagian tugas Badan dalam mengkoordinasikan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas bidang serta pelayanan administrasi. Sekretariat mempunyai fungsi:

- 1) pengoordinasian penyusunan program–program bidang secara terpadu;



- 2) pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang secara terpadu;
- 3) pengkoordinasian pelaksanaan program, evaluasi dan pelaporan seluruh kegiatan Badan;
- 4) penyelenggaraan pelayanan administratif meliputi umum dan kepegawaian, penyusunan program, pengelolaan keuangan dan pengelolaan aset; dan
- 5) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri atas :

a. Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Aset

Subbag Umum Kepegawaian dan Aset mempunyai tugas menyusun rencana kerja, mengumpulkan dan mengolah bahan kerja, koordinasi, fasilitasi pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian meliputi tata persuratan, kearsipan, organisasi, ketatalaksanaan, hukum dan perundang-undangan, administrasi perjalanan dinas, kehumasan dan keprotokolan, rumah tangga, laporan harta kekayaan penyelenggara negara (LHKPN), laporan harta kekayaan aparatur sipil negara (LHKASN), penyiapan bahan reformasi birokrasi, pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan pengelolaan administrasi kepegawaian

b. Sub Bagian Perencanaan Evaluasi Kinerja dan Keuangan

Subbagian Program, Keuangan dan Aset mempunyai tugas menyusun rencana kerja, mengumpulkan dan mengolah bahan kerja, koordinasi, fasilitasi pelaksanaan urusan program dan keuangan meliputi penyusunan program dan anggaran (RKT, RKA), rencana strategis, perbendaharaan dan gaji, verifikasi dan akuntansi, laporan keuangan, penyusunan Laporan Kinerja Tahunan (LKT), menyiapkan bahan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) dan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan tindak lanjut hasil pemeriksaan, pengelolaan dan inventarisasi barang milik daerah.

3. Bidang Mutasi Informasi dan Disiplin

Bidang Mutasi, Informasi dan Disiplin yang mempunyai tugas menyusun rencana dan program kerja bidang, menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang informasi, kepegawaian, pengadaan pegawai dan kepangkatan, mutasi dan pensiun. Bidang Informasi, Pengadaan dan Mutasi dipimpin oleh Kepala Bidang



yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan. Bidang Informasi, Pengadaan dan Mutasi terdiri dari:

- a. Sub Koordinator pada Sub-substansi Disiplin, Penghargaan dan Fasilitasi Profesi ASN mempunyai tugas sebagai berikut :
 1. Menyusun program kerja di Bidang Mutasi, Informasi dan Disiplin berdasarkan sasaran strategis Badan yang telah ditetapkan sebagai pedoman untuk melaksanakan tugas;
 2. Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada Kepala Subbidang dengan memberi arahan sesuai dengan permasalahan pada bidang tugas masing-masing agar tercapai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas;
 3. Melakukan koordinasi dan fasilitasi terhadap penyelenggaraan program/kegiatan/sub kegiatan Bidang Mutasi, Informasi dan Disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar pelaksanaan program kerja dapat dilaksanakan secara terarah, terpadu dan selaras;
 4. Melaksanakan tugas pembinaan dan pengelolaan kegiatan bidang mutasi, informasi dan disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
 5. Melaksanakan program kerja yang berkaitan dengan pengadaan, pemberhentian dan mutasi, kepangkatan, data dan informasi, disiplin, penghargaan dan fasilitasi profesi ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan agar pelaksanaan program kerja dapat berjalan secara efisien dan efektif;
 6. Memfasilitasi kegiatan yang berkaitan dengan bidang pengadaan, pemberhentian dan mutasi, kepangkatan, data dan informasi, disiplin, penghargaan dan fasilitasi profesi ASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar;
 7. Menyusun dan memverifikasi konsep naskah dinas yang berkaitan dengan penyelenggaraan program kerja bidang mutasi, informasi dan disiplin berdasarkan peraturan sebagai bahan perumusan kebijakan pimpinan;
 8. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh atasan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan tugas dan fungsi dan bidang mutasi, informasi dan disiplin untuk kelancaran pelaksanaan tugas.



- b. Sub Koordinator pada Sub-Substansi Pengadaan, Pemberhentian dan Mutasi mempunyai tugas sebagai berikut:
1. Menyusun rencana dan program kerja Subbidang Pengadaan, Pemberhentian dan Mutasi berdasarkan sasaran dan program kerja tahunan Badan yang telah ditetapkan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 2. Menyelia pekerjaan yang dilaksanakan oleh pelaksana/fungsional secara berkelanjutan berdasarkan rencana kegiatan yang telah ditetapkan untuk menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas;
 3. Mengumpulkan dan mengolah bahan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi, pelaporan dan petunjuk teknis bidang pengadaan, pemberhentian, dan mutasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 4. Menyusun analisis kebutuhan, peta jabatan, dan formasi pengadaan CPNSD dan PPPK, koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK, merencanakan dan melaksanakan pengadaan PNS dan PPPK, mengevaluasi dan pelaporan pengadaan PNS dan PPPK berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk memenuhi kebutuhan organisasi;
 5. Memproses penetapan pengangkatan CPNSD, memproses usulan penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP), melaksanakan pengambilan sumpah/janji CPNSD, mengelola administrasi PPPK dan pegawai kontrak serta penataan pegawai kontrak sesuai analisis kebutuhan untuk tertib administrasi ;
 6. Memproses mutasi tugas dan/atau lokasi dalam satu instansi daerah, antar instansi daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah dan ke perwakilan NKRI di luar negeri, penugasan PNS pada instansi pemerintah dan diluar instansi pemerintah, menyusun penetapan pemangku jabatan sesuai peraturan perundang-undangan untuk pemenuhan kebutuhan organisasi;;
 7. Menyusun konsep naskah dinas di bidang pengadaan, pemberhentian dan mutasi sesuai pedoman dan ketentuan agar diperoleh konsep naskah dinas yang benar dan sesuai dengan ketentuan;
 8. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Subbidang Pengadaan, Pemberhentian dan Mutasi yang telah dilaksanakan dengan membandingkan antara hasil



- kerja yang dicapai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan untuk mengetahui kinerja yang dicapai;
9. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh atasan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan tugas dan fungsi bidang pengadaan, pemberhentian dan mutasi untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- c. Sub Koordinator pada Sub-substansi Kepangkatan, Data dan Informasi yang mempunyai tugas sebagai berikut:
1. Menyusun rencana kegiatan Subbidang Kepangkatan, Data dan Informasi berdasarkan sasaran dan program kerjajahunan Badan yang telah ditetapkan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 2. Membagi tugas dan memberi petunjuk kerja kepada pelaksana/fungsional secara lisan maupun tertulis dengan memberi arahan sesuai dengan tugas dan fungsi agar tercapai efektif dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas;
 3. Menyelia pekerjaan yang dilaksanakan oleh pelaksana/fungsional secara berkelanjutan berdasarkan rencana kegiatan yang telah ditetapkan untuk menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas;
 4. Memproses usulan kepangkatan meliputi kenaikan pangkat, membuat daftar penjagaan kenaikan pangkat, memproses peninjauan/perbaikan masa kerja PNS, memproses kenaikan gaji berkala, memproses usulan peningkatan pendidikan PNS yang telah memperoleh ijazah melalui tugas belajar dan izin belajar, melaksanakan ujian dinas serta ujian penyesuaian kenaikan pangkat berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk tertib administrasi kepegawaian;
 5. Memproses usulan dokumen identitas ASN (Karpeg, TASPEN, KARIS, KARSU), berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk tertib administrasi kepegawaian;
 6. Merencanakan pengembangan sistem informasi kepegawaian, mengelola sistem informasi kepegawaian, menyusun data kepegawaian, mengevaluasi sistem informasi kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
 7. Mengelola manajemen naskah dan dokumen ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk tertib administrasi;



8. Menyusun konsep naskah dinas bidang kepegangatan, data dan informasi sesuai pedoman dan ketentuan agar diperoleh konsep naskah dinas yang benar dan sesuai dengan ketentuan;
 9. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Subbidang Kepegangatan, Data dan informasi yang telah dilaksanakan dengan membandingkan antara hasil kerja yang dicapai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan untuk mengetahui kinerja yang dicapai;
 10. Melaporkan kegiatan Subbidang Kepegangatan, Data dan Informasi kepada Kepala Bidang Mutasi, Informasi dan Disiplin sesuai dengan pedoman dan peraturan perundang-undangan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan; dan
- 1) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh atasan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan tugas dan fungsi bidang kepegangatan, data dan informasi untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

4. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Pengembangan Karir dan Kompetensi

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan karir dan Kompetensi mempunyai tugas menyusun program kerja, menyiapkan bahan rumusan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang penilaian kinerja aparatur, pengembangan dan kompetensi meliputi penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, pengembangan karir, promosi dan kompetensi, serta diklat dan sertifikasi kompetensi.

Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan karir dan Kompetensi terdiri dari :

- a. Sub Koordinator Pada Sub-substansi Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur mempunyai tugas sebagai berikut:
 1. Menyusun rencana kegiatan Subbidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur berdasarkan sasaran dan program kerja tahunan Badan yang telah ditetapkan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 2. Menyelia pekerjaan yang dilaksanakan oleh pelaksana/fungsional secara berkelanjutan berdasarkan rencana kegiatan yang telah ditetapkan untuk menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas;



3. Mengumpulkan dan mengolah bahan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi, pelaporan dan petunjuk teknis bidang penilaian dan evaluasi kinerja aparatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 4. Merencanakan dan melaksanakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, membuat informasi terkait indikator penilaian kinerja aparatur, menganalisis hasil penilaian kinerja aparatur, melaksanakan pengembangan sistem penilaian kinerja pegawai dan pengelolaan sistem aplikasi teknologi informasi kinerja pegawai, mengevaluasi dan pelaporan hasil penilaian kinerja aparatur;
 5. Menyiapkan bahan penilaian indeks profesionalitas ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan guna meningkatkan kinerja organisasi;
 6. Melaksanakan pengelolaan absensi elektronik berdasarkan peraturan perundang-undangan guna meningkatkan kinerja ASN;
 7. Melaksanakan pengelolaan e-lapkin berdasarkan peraturan perundang-undangan guna meningkatkan kinerja ASN;
 8. Menyiapkan bahan penilaian sistem merit berdasarkan peraturan perundang-undangan guna meningkatkan kualitas pelaksanaan manajemen ASN;
 9. Menyusun konsep naskah dinas bidang penilaian dan evaluasi kinerja aparatur sesuai pedoman dan ketentuan agar diperoleh konsep naskah dinas yang benar dan sesuai dengan ketentuan;
 10. Melakukan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh atasan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan tugas dan fungsi bidang penilaian dan evaluasi kinerja aparatur untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- b. Sub Koordinator pada Sub-substansi Pengembangan Karir, Promosi dan Kompetensi. Mempunyai tugas sebagai berikut:
1. Membagi tugas dan memberi petunjuk kerja kepada pelaksana/fungsional secara lisan maupun tertulis dengan memberi arahan sesuai dengan tugas dan fungsi agar tercapai efektif dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas;
 2. Menyelia pekerjaan yang dilaksanakan oleh pelaksana/fungsional secara berkelanjutan berdasarkan rencana kegiatan yang telah ditetapkan untuk menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas ;
 3. Mengumpulkan dan mengolah bahan kebijakan, koordinasi, fasilitasi,



- monitoring, evaluasi, pelaporan dan petunjuk teknis bidang pengembangan karir, promosi dan kompetensi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
4. Melaksanakan fasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi, memverifikasi berkas usulan kompetensi teknis, manajerial dan sosial, membuat konsep pelaksanaan seleksi jabatan, menganalisis metode yang akan digunakan dalam pengembangan kompetensi aparatur, mengevaluasi dan pelaporan hasil kegiatan pengembangan kompetensi berdasarkan peraturan perundang-undangan guna meningkatkan motivasi ASN ;
 5. Menyusun konsep naskah dinas bidang pengembangan karir, promosi dan kompetensi sesuai pedoman dan ketentuan agar diperoleh konsep naskah dinas yang benar dan sesuai dengan ketentuan;
 6. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Subbidang Pengembangan Karir, Promosi dan Kompetensi yang telah dilaksanakan dengan membandingkan antara hasil kerja yang dicapai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan untuk mengetahui kinerja yang dicapai;
 7. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diperintahkan oleh atasan baik lisan maupun tertulis sesuai dengan tugas dan fungsi bidang pengembangan karir, promosi dan kompetensi untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- c. Sub Koordinator pada Sub-substansi Diklat dan Sertifikasi Kompetensi Mempunyai tugas sebagai berikut :
1. Menyusun rencana kegiatan Subbidang Diklat dan Sertifikasi Kompetensi berdasarkan sasaran dan program kerja tahunan Badan yang telah ditetapkan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
 2. Mengumpulkan dan mengolah bahan kebijakan, koordinasi, fasilitasi, monitoring, evaluasi, pelaporan dan petunjuk teknis di bidang diklat dan sertifikasi kompetensi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 3. Menyusun analisis kebutuhan diklat kepemimpinan dan pelatihan dasar ASN, analisis kebutuhan diklat teknis dan fungsional ASN, mengoordinasikan dan kerjasama pelaksanaan diklat, memproses usulan peningkatan kualifikasi pendidikan dan pemberian ijin pendidikan lanjutan PNS, mengusulkan dan fasilitasi pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah, Jabatan



- Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk peningkatan kompetensi dan kapasitas ASN;
4. Menyusun analisis kebutuhan sertifikasi ASN, mengusulkan, fasilitasi dan pelaksanaan sertifikasi jabatan ASN dan fungsional ASN sesuai bidang keahlian, melakukan pembinaan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk peningkatan kompetensi dan kapasitas ASN;
 5. Mengelola kelembagaan diklat dan tenaga pengembang kompetensi, mengelola sumber belajar dan kerjasama berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan guna kelancaran pelaksanaan tugas
 6. Menyusun konsep naskah dinas bidang diklat dan sertifikasi kompetensi sesuai pedoman dan ketentuan agar diperoleh konsep naskah dinas yang benar dan sesuai dengan ketentuan;
 7. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pada Subbidang Diklat dan Sertifikasi Kompetensi yang telah dilaksanakan dengan membandingkan antara hasil kerja yang dicapai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan untuk mengetahui kinerja yang dicapai;
 8. Melaporkan kegiatan Subbidang Diklat dan Sertifikasi Kompetensi kepada Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Pengembangan dan Kompetensi sesuai dengan pedoman dan peraturan perundang-undangan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan.

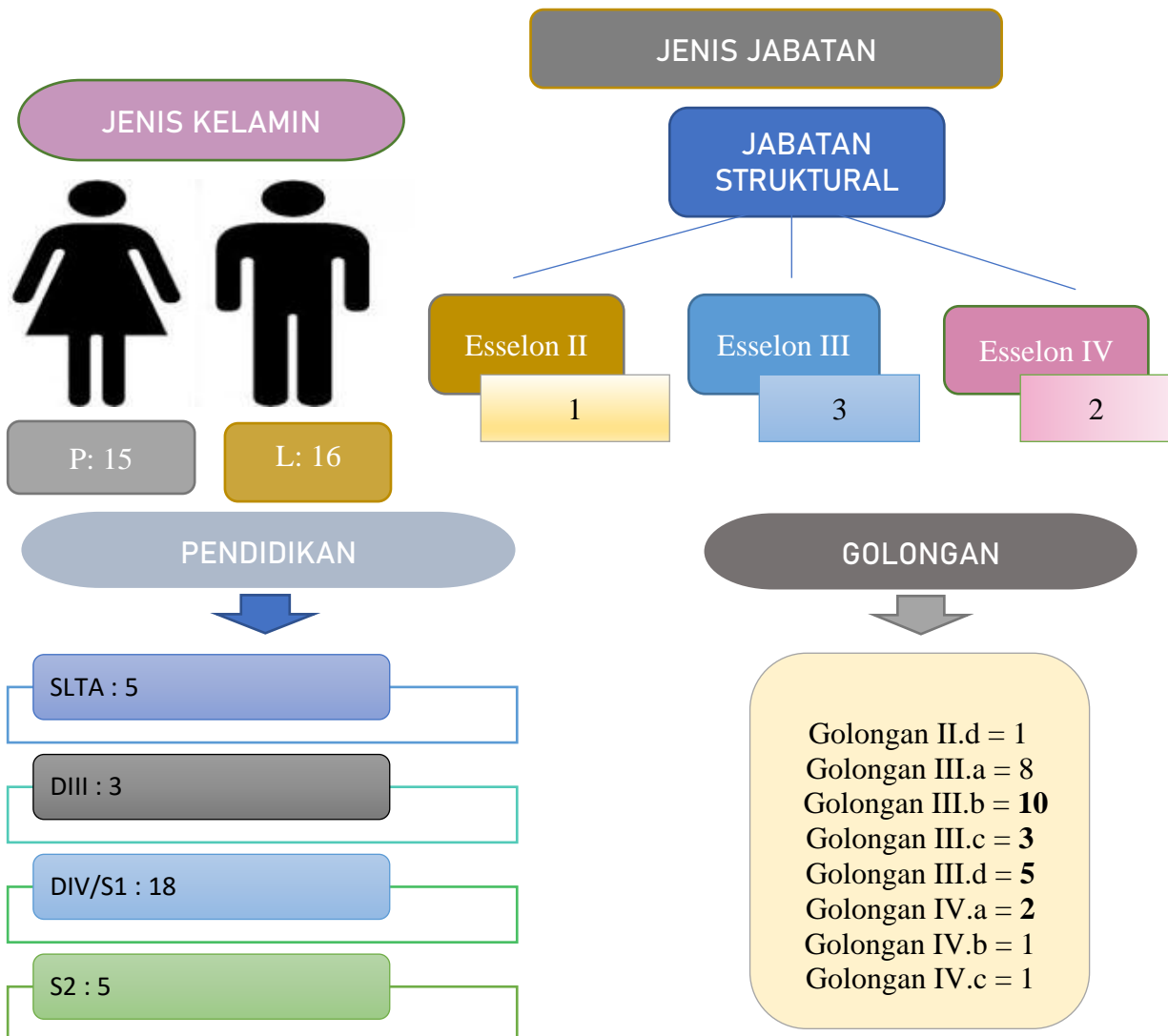
4. Sumber Daya Aparatur

Berjalannya organisasi BKPSDM Kota Singkawang sangat ditentukan oleh kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia aparatur. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sampai dengan tanggal 31 Desember 2023, BKPSDM didukung oleh pegawai sebanyak 31 orang, dengan profil demografi sebagai berikut :

Gambar 1.2

PROFIL DEMOGRAFI PEGAWAI BKPSDM TAHUN 2023

Jumlah Pegawai : 31 orang



5. Sumber Daya Keuangan

Salah satu faktor penunjang yang penting dalam pencapaian tujuan dan sasaran adalah sumber dana, tanpa adanya dukungan tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi pelaksanaan kinerja sebuah organisasi dalam pencapaian tugas pokoknya. Dukungan pembiayaan untuk kelancaran tugas pokok dan fungsi

BKPSDM Kota Singkawang dalam APBD Kota Singkawang Tahun Anggaran 2023 telah tercermin melalui Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD) sebesar **Rp. 8.430.049.779 (Delapan Miliar Empat Ratus Tiga Puluh Juta Empat Puluh Sembilan Ribu Tujuh Ratus Tujuh Puluh Sembilan Rupiah)** dengan alokasi belanja sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Jumlah Anggaran BKPSDM menurut DPA Tahun 2023

Kode Rekening	Uraian	Jumlah (Rp)
5.	BELANJA	8.026.439.029,00
5.1	BELANJA Operasi	8.026.439.029,00
5.1.1.	Belanja Pegawai	3.615.429.229,00
5.1.2.	Belanja Barang dan Jasa	4.411.009.800,00
5.2	Belanja Modal	403.610.750,00
Jumlah Belanja		8.430.049.779,00

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa anggaran tersebut dipergunakan untuk *Belanja Operasi* sebesar Rp.8.026.439.029,00 dan *Belanja Modal* sebesar Rp.403.610.750,00. Belanja Operasi terdiri dari belanja pegawai, belanja barang dan jasa serta belanja modal yang akan dipergunakan untuk mendukung 3 (tiga) program dan 15 (lima belas) kegiatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang.

6. Sarana dan Prasarana

Dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, disamping didukung tersedianya anggaran dan sumber daya manusia juga didukung oleh faktor sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas fungsi BKPSDM telah berfungsi secara optimal sesuai dengan harapan, demikian pula upaya pemeliharaan terhadap sarana/prasarana kerja tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

Gambar 1.3

SARANA DAN PRASARANA BKPSDM KOTA SINGKAWANG



A. PERMASALAHAN UTAMA (*STRATEGIC ISSUED*)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Isu strategis dalam pembangunan di Kota Singkawang yang berhubungan dengan tugas pokok fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Singkawang dengan memperhatikan faktor-faktor dari pelayanan BKPSDM yang mempengaruhi permasalahan pelayanan BKPSDM ditinjau kembali dari sasaran jangka menengah pada Renstra BKN, LAN, BPSDM Kementerian Dalam Negeri, BKD Provinsi Kalimantan Barat dan BPSDM Provinsi Kalimantan Barat dengan menggunakan metode FGD dalam penentuan isu srategis adalah sebagai berikut:

1. Aspek Pelayanan Administrasi Kepegawaian

Isu strategis dalam aspek pelayanan administrasi kepegawaian yaitu :

- a. Belum optimalnya dalam melaksanakan pelayanan dibidang administrasi kepegawaian.

Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- Belum optimalnya penerapan teknologi dan informasi dalam pelayanan kepegawaian
- Belum optimalnya kapasitas sumber daya manusia yang sesuai dengan beban kerja



- b. Belum optimalnya data dan informasi serta pengembangan IT di bidang kepegawaian serta belum tersedianya aplikasi yang sinergi dalam pengelolaan data dan administrasi kepegawaian.

Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

- Belum optimalnya penerapan IT dalam pengembangan data dan pelayanan kepegawaian
- Belum dikembangkannya sistem aplikasi kepegawaian yang terpadu antar perangkat daerah
- Belum akuratnya data dan informasi kepegawaian
- Terpecahnya program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan pada beberapa perangkat daerah sehingga data pengembangan PNS tidak tersedia secara utuh

- c. Belum optimalnya kapasitas SDM pada BKPSDM Kota Singkawang

Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- BKPSDM Kota Singkawang dengan tipologi C sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi
- Kualitas dan kuantitas SDM yang masih terbatas

2. Aspek Pengembangan Sumber daya Manusia

Isu strategis dalam aspek pelayanan administrasi kepegawaian yaitu :

- a. Masih belum optimalnya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan teknis dan fungsional serta tugas belajar.

Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- Belum optimalnya dalam penyusunan kebutuhan Diklat melalui analisa kebutuhan diklat.
- Belum optimalnya penyusunan kebutuhan peningkatan jenjang pendidikan PNS melalui program tugas belajar berdasarkan analisa beban kerja dan standar kompetensi jabatan
- Terbatasnya anggaran dalam pengembangan sumber daya manusia
- Belum tersedianya informasi jabatan
- Belum optimalnya kapasitas tenaga pengajar selain Widyaiswara

- b. Masih rendahnya pengembangan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS

Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :



- Terbatasnya anggaran dalam pengembangan sumber daya manusia
 - Belum tersedia secara memadai sarana dan prasarana gedung Diklat
 - Terbatasnya SDM pengelola kediklatan di BKPSDM Kota Singkawang
 - Belum optimalnya kapasitas tenaga pengajar selain Widyaiswara
- c. Masih belum optimalnya sarana dan prasarana yang tersedia untuk penyelenggaraan diklat

Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- Terbatasnya anggaran
- Kurangnya komitmen pimpinan dan tim anggaran dalam pengadaan sarana dan prasarana penyelenggaraan diklat

3. Aspek kompetensi Pegawai

Isu strategis dalam aspek pelayanan administrasi kepegawaian yaitu :

- a. Belum optimalnya dalam penempatan dan penataan PNS sesuai kebutuhan organisasi dan kompetensi PNS

Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- Jumlah SDM PNS yang terbatas mengingat mutasi antar wilayah dan jumlah PNS yang pensiun
- Belum menerapkan merit sistem secara utuh dalam penempatan ASN
- Penataan dan penempatan PNS belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman

- b. Masih rendahnya kompetensi PNS

Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- Kemampuan SDM ASN belum sesuai kompetensi
- Lemahnya pembinaan atasan langsung
- Masih rendahnya kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan
- Lemahnya komitmen pimpinan dalam pengembangan SDM

4. Aspek Disiplin PNS

Isu strategis dalam aspek pelayanan administrasi kepegawaian yaitu masih lemahnya tingkat disiplin PNS, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- Penegakan disiplin belum optimal



- Penegakan disiplin belum sesuai ketentuan
- Lemahnya komitmen pimpinan dalam pembinaan dan penegakan disiplin PNS

5. Aspek Peningkatan Kesejahteraan PNS

Isu strategis dalam aspek peningkatan kesejahteraan PNS yaitu masih ada kesenjangan kompensasi PNS terhadap beban kerja

Hal ini dipengaruhi oleh:

- Terbatasnya anggaran
- Belum tersedianya analisa beban kerja dalam penghitungan sebagai alat ukur dalam pemberian tunjangan kinerja.



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. RENCANA STRATEGIS

Rencana Strategis BKPSDM Kota Singkawang Tahun 2023-2026 disusun mengacu kepada Peraturan Daerah Kota Singkawang Nomor 11 Tahun 2022 Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Singkawang Tahun 2023-2026. Renstra tersebut memuat perencanaan manajemen pegawai dan pengembangan sumber daya manusia setiap tahun dengan program dan kegiatan yang fokus dan terukur serta menunjang pencapaian sasaran pembangunan Kota Singkawang. Rencana Strategis BKPSDM Kota Singkawang Tahun 2023-2026 diharapkan menjadi arah dan pedoman penyelenggaraan pembangunan di bidang kepegawaian dalam periode 4 (empat) tahun.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Singkawang Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Singkawang merupakan penyelenggara manajemen Pegawai Negeri Sipil dan pengelola kepegawaian daerah yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dalam Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Tahun 2023-2026 berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah Kota Singkawang 2023-2026. Sebagai penyelenggara manajemen Pegawai Negeri Sipil dan pengelola kepegawaian daerah, BKPSDM Kota Singkawang juga tetap memperhatikan pada Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara (BKN) RI Tahun 2020-2024 sebagai pembina kepegawaian pusat, Rencana Strategis (Renstra) LAN RI Tahun 2020-2024 sebagai pembinaan kediklatan pusat, Rencana Strategis (Renstra) BPSDM Kementerian Dalam Negeri RI Tahun 2020-2024 sebagai pembinaan kediklatan pemerintah daerah dan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2023-2026 maupun Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2023-2026.

Kepegawaian merupakan urusan krusial dalam upaya peningkatan tata kelola pemerintahan. Masalah pokok dari urusan kepegawaian, yaitu belum optimalnya kualitas kepegawaian yang disebabkan oleh manajemen kepegawaian yang belum maksimal. Beberapa persoalan mikro yang

teridentifikasi antara lain tidak meratanya distribusi pegawai antara perangkat daerah, kurangnya SDM di beberapa posisi, serta proses mutasi yang seringkali tidak berjalan lancar. Belum optimalnya manajemen ASN, juga terkait belum optimalnya peningkatan kompetensi aparatur. Hal ini antara lain disebabkan oleh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan masih terpusat, serta skala prioritas pelaksanaan diklat yang berubah. Pemetaan masalah terkait pendidikan dan pelatihan di Kota Singkawang Mengidentifikasi permasalahan dilakukan untuk mengetahui dan menentukan suatu permasalahan akan dapat diangkat menjadi isu strategis atau tidak. Adanya permasalahan biasanya disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. adanya kekuatan yang belum dikelola dan dimanfaatkan secara optimal;
2. adanya faktor kelemahan yang tidak diantisipasi dan diatasi secara dini serta dicarikan solusinya;
3. adanya peluang yang belum dapat diidentifikasi dan dimanfaatkan secara maksimal; dan
4. ancaman sejak awal belum mendapatkan alternatif pemecahannya.

Beberapa permasalahan yang terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKPSDM dalam pelayanan yang disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal sebagaimana telah disajikan dalam Bab II serta faktor yang mempengaruhinya terlihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2. 1

Permasalahan dan Faktor Yang Mempengaruhi

Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
Belum Optimalnya Kualitas kepegawaian	Manajemen kepegawaian belum optimal	Tidak meratanya distribusi pegawai antar Perangkat Daerah
		Kurangnya SDM di berbagai posisi
Belum optimalnya kompetensi ASN	Belum optimalnya peningkatan kompetensi ASN	Belum optimalnya fasilitas diklat yang dimiliki BKPSDM
		Belum Optimalnya Kapasitas dan Kompetensi Pengelola Diklat



Tujuan dan Sasaran Strategis beserta Indikator Kinerja Utama

BKPSDM Kota Singkawang mengimplementasikan dan menjabarkannya tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam jangka waktu 1-4 tahun sebagaimana tabel 2. 2 berikut :

Tabel 2.2

Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Utama

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	
1	2	3	
Terwujudnya Penataan Sistem Manajemen SDM ASN	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Kepegawaian	
	Terpenuhinya Kebutuhan ASN sesuai dengan kompetensi	Persentase pemenuhan kebutuhan ASN	
	Terpenuhinya pembinaan ASN.		Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional
			Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial
			Persentase Penganan Kasus Yang di selesaikan

B. PERJANJIAN KINERJA

Penetapan kinerja atau perjanjian kinerja pada dasarnya merupakan pernyataan komitmen pimpinan atas apa yang akan dicapai selama kurun waktu satu tahun dengan mempertimbangkan tugas pokok, fungsi, dan segala sumber daya yang dimiliki. Perjanjian kinerja ini selaras dengan Rencana Kinerja Tahunan yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis BKPSDM Kota Singkawang. Dalam perjalanan selama tahun anggaran, terjadi perubahan anggaran yang disebabkan adanya pengurangan dan penambahan anggaran pada seluruh perangkat daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang pada Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2023 awal melaksanakan 3 (tiga) program dan 15



(lima belas) kegiatan dengan anggaran belanja sebesar **Rp. 8.430.049.779,-**. Dengan rincian program sebagaimana berikut tabel 2. 3 berikut :

Tabel 2.3

RINCIAN ANGGARAN PROGRAM KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN

KODE ORGANISASI/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	ANGGARAN
1	2
5.03.01 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	5.543.194.229
<i>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	37.233.800
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	5.665.200
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	17,511,400
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	9,020,200
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	10,702,200
<i>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>	3,648,853,129
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3,476,229,229
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	156,000,000
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	16,623,900
<i>Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah</i>	13,581,500
Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	13,581,500
<i>Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</i>	36,880,000
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	36,880,000
<i>Administrasi Umum Perangkat Daerah</i>	568,788,650
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	58,203,650
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	108,668,800
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	90,015,300
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3,684,000
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	300,000,000
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	8,216,900
<i>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</i>	139,166,000
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	110,461,400
Pengadaan Mebel	28,704,600
<i>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</i>	612,916,600
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	6,010,000
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	303,174,360
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	19,000,000
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	284,732,240



Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	466,128,950
Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	41,250,000
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	73,320,000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	304,028,950
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	47,530,000
Penataan Organisasi	19,645,600
Pengelolaan Kelembagaan dan Analisis Jabatan	4,999,300
Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana	5,000,100
Peningkatan kinerja dan reformasi birokrasi	9,646,200
PROGRAM KEPEGAWAIAN	1,389,529,400
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	362,958,400
Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	5,012,700
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	50,253,600
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	163,244,900
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	27,517,400
Fasilitasi lembaga profesi ASN	84,383,400
Pengelolaan Data Kepegawaian	32,546,400
Mutasi dan Promosi ASN	573,414,900
Pengelolaan Mutasi ASN	18,962,900
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	167,252,900
Pengelolaan Promosi ASN	387,199,100
Pengembangan Kompetensi ASN	164,667,900
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	63,180,200
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	88,953,200
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	12,534,500
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	288,488,200
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	24,791,500
Pembinaan Disiplin ASN	50,834,100
Pelayanan proses izin perceraian pegawai	15,508,500
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	108,142,000
Penyusun Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	75,305,800
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	13,906,300
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1,497,326,150
Pengembangan Kompetensi Teknis	242,929,700
Penyusun kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum	15,697,900



Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	227,231,800
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1,254,396,450
Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerja sama, pengembangan kompetensi, pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional	14,829,000
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	678,045,450
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	561,522,000
JUMLAH	8.430.049.779

Sedangkan pada saat penetapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Perubahan Kota Singkawang Tahun Anggaran 2023, maka didalam Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun Anggaran 2023 terdapat perubahan anggaran sebesar **Rp. 9.514.395.108,-** dengan melaksanakan 3 (tiga) program dan 15 (lima belas) kegiatan. Adapun anggaran per program dapat dilihat pada tabel 2. 4 sebagaimana berikut :

Tabel 2.4

RINCIAN ANGGARAN PERUBAHAN PROGRAM KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN

KODE ORGANISASI/PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	ANGGARAN
1	2
5.03.01 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM	
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	5,592,341,938
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	37,233,800
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	17,511,400
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	9,020,200
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	10,702,200
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	3,634,248,858



Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3,459,920,958
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	157,704,000
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	16,623,900
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	13,581,500
Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	13,581,500
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	36,880,000
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	36,880,000
Administrasi Umum Perangkat Daerah	660,219,450
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	52,574,150
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	91,145,000
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	90,016,300
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3,684,000
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	422,800,000
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	0
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	157,995,860
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	129,291,260
Pengadaan Mebel	28,704,600
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	581,373,120
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4,500,000
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	272,584,080
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	19,000,000
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	285,289,040
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	451,163,750
Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	29,625,000
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	59,656,000
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	304,602,750
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	57,280,000
Penataan Organisasi	19,645,600
Pengelolaan Kelembagaan dan Analisis Jabatan	4,999,300
Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana	5,000,100
Peningkatan kinerja dan reformasi birokrasi	9,646,200
PROGRAM KEPEGAWAIAN	1,970,527,000
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	507,723,900
Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	0



Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	50,253,600
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	306,844,900
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	27,517,400
Pengelolaan Data Kepegawaian	20,048,400
Fasilitasi lembaga profesi ASN	103,059,600
Mutasi dan Promosi ASN	890,720,300
Pengelolaan Mutasi ASN	18,962,900
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	183,891,900
Pengelolaan Promosi ASN	687,865,500
Pengembangan Kompetensi ASN	293,683,200
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	155,480,200
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	12,534,500
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	125,668,500
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	278,399,600
Penyusun Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	66,767,800
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	75,553,000
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	11,703,900
Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	15,904,700
Pembinaan Disiplin ASN	92,961,700
Pelayanan proses izin perceraiian pegawai	15,508,500
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1,951,526,170
Pengembangan Kompetensi Teknis	457,820,700
Penyusun kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum	35,897,900
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	421,922,800
Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	1,493,705,470
Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerja sama, pengembangan kompetensi, pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional	7,129,000
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	772,687,250
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	713,889,220
JUMLAH	9,514,395,108

Adapun Perjanjian Kinerja BKPSDM Kota Singkawang sebagaimana tabel 2. 5 berikut :

Tabel 2.5

Perjanjian Kinerja Tahun 2023

SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian	95%
Terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan kompetensi	Persentase pemenuhan kebutuhan ASN	95%
	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional	89%
	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial	75%
Terpenuhinya pembinaan ASN	Persentase penanganan kasus yang diselesaikan	90%
Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Kategori Capaian Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah	BB
	Kategori Capaian SAKIP Perangkat Daerah	BB

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang sesuai dengan Indikator Kinerja Utama memiliki empat sasaran strategis dan didukung beberapa indikator kinerja diantaranya :

1. Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas, dengan indikator kerjanya indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian dan indikator program persentase pelayanan administrasi kepegawaian.
2. Terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan kompetensi dengan indikator kinerja;
 - a. persentase pemenuhan kebutuhan ASN serta indikator programnya persentase ASN yang mengikuti tugas belajar;
 - b. Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional dan indikator programnya persentase fasilitasi pelayanan pengembangan kompetensi teknis dan fungsional;



- c. Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial dengan indikator programnya persentase fasilitasi pelayanan pengembangan kompetensi;
3. Terpenuhinya pembinaan ASN, dengan indikator kinerjanya persentase penanganan kasus yang diselesaikan dan indikator program persentase fasilitasi pelayanan pembinaan disiplin ASN.
4. Meningkatnya Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah, dengan indikator kinerja Kategori Capaian Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah dan Kategori Capaian SAKIP Perangkat Daerah. Pada Indikator Kategori Capaian Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah dan indikator kategori Capaian SAKIP Perangkat Daerah yang kemudian tidak dapat diukur hal ini di sebabkan peralihan penilaian yang dilakukan oleh Kabupaten/Kota.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Akuntabilitas kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis suatu organisasi.

1. Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

Pengukuran tingkat capaian kinerja BKPSDM Kota Singkawang Tahun 2023 dilakukan dengan cara membandingkan antara target pencapaian indikator kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasinya, sehingga terlihat apakah sasaran yang telah ditetapkan tercapai atau tidak. Rumus yang digunakan dalam pengukuran kinerja sebagai berikut:

$$\text{CAPAIAN INDIKATOR KINERJA} = (\text{REALISASI/TARGET}) \times 100\%$$

Pengukuran atas Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2023 menunjukkan hasil sebagaimana table 3.1 berikut:

Tabel 3.1

Capaian Indikator Kinerja Utama BKPSDM Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	IKU	Target	Realisasi	%
1	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian	95%	88,2%	92,8%
2	Terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan kompetensi	Persentase pemenuhan kebutuhan ASN	95%	48,8%	51,36%
		Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional	89%	24,97%	28,05%
		Persentase ASN yang mengikuti	75%	39%	52%



No	Sasaran Strategis	IKU	Target	Realisasi	%
		pengembangan kompetensi manajerial			
3	Terpenuhinya pembinaan ASN	Persentase penanganan kasus yang diselesaikan	90%	100%	111,11%

Perolehan capaian kinerja terhadap 3 sasaran strategis selama Tahun 2023 cukup variatif. Berikut perolehan capaian strategis berdasarkan Indikator Kinerja Utama Tahun 2023 beserta penjelasannya, evaluasi dan analisisnya dengan tujuan yaitu meningkatnya akuntabilitas kinerja dan SDM.

Sasaran 1

1. Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

Dalam pelayanan administrasi kepegawaian, pencapaian kinerja Tahun 2023 berdasarkan indikator kinerja pada sasaran strategis 1 adalah sebagaimana tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2

Capaian Sasaran Sterategis 1 BKPSDM Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	IKU	Target	Realisasi	Capaian
1	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian	95%	88,2%	92,8%

Sasaran strategis terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas dengan indikator kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian di Tahun 2023 tidak mencapai target dengan capaian sebesar 92,8%, dengan mutu pelayan B. Nilai SKM/IKM yang di peroleh sebesar 88,2. Indikator Kinerja Utama dalam mencapai sasaran strategis 1 yaitu persentase pelayanan administrasi kepegawaian.

a. Analisa Atas Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya dapat diukur apabila capaian kinerja mencapai 100% atau lebih, jika capaian kinerja dibawah 100% maka tingkat efisiensi penggunaan sumber daya tidak dapat diukur (n/a).

Tabel 3.3

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya BKPSDM Kota Singkawang Tahun 2023

Sasaran Strategis	Program	Anggaran (Rp)			Indikator Capaian	Tingkat Efisiensi
		Anggaran	Realisasi	%	%	%
Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Program Kepegawaian Daerah	778,489,100	755,640,720	97.06	92,8	n/a

Dari tabel 3.3 diatas tidak dapat dibandingkan antara persentase anggaran dan realisasi capaian kinerja yang tidak mencapai target.

b. Analisis Program/Kegiatan Yang Menunjang Keberhasilan Ataupun Kegagalan Pencapaian Pernyataan Kinerja

Pada sasaran terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas terdapat 1 program kepegawaian daerah 4 kegiatan dengan 10 sub kegiatan kegiatan yang turut menunjang keberhasilan program kepegawaian daerah.

Adapaun kegiatan dan sub kegiatan untuk indikator tersebut antara lain:

Tabel 3.4

SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TINGKAT CAPAIAN %
Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, pemberhentian dan informasi	Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	100%



		kepegawaian ASN	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	100%
			Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	143,4%
			Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	100,5%
		Mutasi dan promosi ASN	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	86%
		Pengembangan Kompetensi ASN	Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	187,5%
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	300%
			Pelayanan proses izin perceraian pegawai	53,33%
			Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	500%
			Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	405,63%

Dari tabel 3.4 tingkat capaian sub kegiatan tersebut rata – rata telah mencapai target, bahkan banyak yang melebihi target. Untuk kegiatan pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN sub kegiatan perumusan bahan kebijakan pengadaan ASN dengan tingkat capaian 100%, penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan ASN dengan tingkat capaian 100%, koordinasi dan fasilitasi pengadaan PNS dan PPPK dengan tingkat capaian 143,4%, koordinasi pelaksanaan administrasi pemberhentian dengan tingkat capaian 100,5%. Kegiatan

mutasi dan promosi ASN dengan sub kegiatan pengelolaan kenaikan pangkat ASN mencapai 86%. Untuk kegiatan pengembangan kompetensi ASN dengan sub kegiatan pembinaan jabatan fungsional ASN dengan tingkat capaian 187,5%. Sedangkan, tingkat capaian kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur dengan sub kegiatan penyusunan kebijakan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur mencapai 300%, pelayanan proses izin perceraian tingkat capaian realisasi sebesar 53,33% dikarenakan yang melakukan pengajuan hanya 8 orang, evaluasi hasil penilaian dan evaluasi kinerja aparatur mencapai 500%, lalu pelaksanaan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur mencapai 405,63%.

2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Tingkat realisasi kinerja dan capaian kinerja pada sasaran ini, secara umum dapat dikatakan bahwa realisasi dan capaian kinerja mengalami percepatan dari tahun ke tahun, dari indikator yang telah ditetapkan tidak mencapai target yang telah ditetapkan di Tahun 2023.

Tabel 3.5

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dan tahun-tahun sebelumnya

No	Sasaran Strategis	IKU	Realisasi		
			2021	2022	2023
1	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian	89.12	86,56	88,2

Dari tabel 3.5 Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat di tahun 2021 diperoleh sebesar 89.12 telah mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2021, di tahun 2022 Indeks Kepuasan Masyarakat mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dengan tingkat capaian sebesar 86.56 dan di tahun 2023 terjadi peningkatan dengan realiasi sebesar 88,2.

3. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

Tabel 3.6

Realisasi Kinerja dan Target Jangka Menengah 2023

No	Sasaran Strategis	IKU	Realisasi				Target 2023
			2020	2021	2022	2023	
1	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian	88	89,12	86,56	88,2	90

Dari tabel 3.6 diatas dapat dilihat perbandingannya dari tahun 2020 sampai dengan Tahun 2023, indikator indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian pada tahun 2020 IKM yang di capai BKPSDM sebesar 88 kemudian pada 2021 mengalami peningkatan sebesar 1,12 menjadi 89,12 selanjutnya di tahun 2022 mengalami penurunan 2,56 menjadi 86,56 dan untuk Tahun 2023 mengalami peningkatan kembali sebesar 1,64% menjadi 88,2 namun tidak mencapai target IKM di RENSTRA yang telah ditetapkan sebesar 90.

4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun Ini dengan Standar Nasional

Tabel 3.7

Realisasi Kinerja dan Target Nasional 2023

No	Sasaran Strategis	IKU	Realisasi 2023	TARGET NASIONAL
1	Terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian	88,2	N/A

Pada tabel 3.7 dapat kita lihat bahwa realisasi kinerja pada sasaran terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang berkualitas tidak dapat dibandingkan dengan tingkat Nasional.



5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Laporan kinerja BKPSDM Kota Singkawang Tahun 2023 menyajikan keberhasilan maupun kegagalan capaian strategis yang ditargetkan pada Tahun 2023 yang tercermin pada sasaran dan indikator kinerja. Pada pelaksanaan program kepegawaian daerah terdapat faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja sekaligus dapat menjadi penghambat antara lain:

1. Tingkat kepedulian dan pemahaman PNS dalam proses administrasi kepegawaiannya sehingga berpengaruh pada efisiensi waktu;
2. Tingkat pengelolaan sistem aplikasi kepegawaian yang terintegrasi dengan PD, sehingga berpengaruh pada persamaan data dan kelengkapan data pengembangan PNS;
3. Tingkat ketelitian dan verifikasi dokumen administrasi kepegawaian; dan
4. Tingkat koordinasi dan konsultasi dengan perangkat daerah lain dan instansi terkait;

Sebagai faktor penunjang keberhasilan Program dan Kegiatan untuk mencapai sasaran strategi ini antara lain:

1. Jumlah SDM untuk melakukan pelayanan;
2. Perbaikan sistem pelayanan administrasi kepegawaian di BKN;
3. Perbaikan sistem pengelolaan pensiun melalui aplikasi pensiun; dan
4. Koordinasi yang baik antara BKPSDM dengan Perangkat Daerah, BKN/Kanreg V, PT. Taspen dan Mitra Kantor Bayar Pensiun.

Upaya dalam mengantisipasi hambatan dan kendala dalam pencapaian sasaran ini antara lain:

1. Mengoptimalkan ruang arsip dalam menata dokumen kepegawaian
2. Mengoptimalkan sarana dan prasarana pelayanan administrasi kepegawaian.
3. Pengembangan dan penambahan SDM untuk melakukan pelayanan.

Sasaran 2

1. Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dan terpenting dalam suatu organisasi, termasuk dalam pemerintahan. Pengelolaan SDM harus dilaksanakan

secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan SDM dengan kebutuhan organisasi. Dalam pelaksanaan agenda reformasi birokrasi, profesionalisme PNS sangatlah diperlukan untuk dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Profesionalisme PNS tersebut sangat terkait dengan penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan dalam pelaksanaan tugas jabatan dalam sebuah organisasi birokrasi. Peningkatan kompetensi SDM ASN dapat diperoleh melalui pengalaman pekerjaan, diklat dan tugas belajar. Untuk itu dalam pencapaian sasaran strategis ini, diidentifikasi dengan 3 (tiga) indikator kinerja utama (IKU) yaitu persentase pemenuhan kebutuhan ASN, persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional dan persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial. Kebutuhan PNS dapat diartikan dengan kebutuhan dalam sisi jumlah secara keseluruhan, pemenuhan kebutuhan dalam jabatan maupun pemenuhan kebutuhan akan kualitas. Pemenuhan kebutuhan PNS diawali dengan kegiatan penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan berdasarkan analisis jabatan dan evaluasi jabatan. Indikator kinerja utama untuk sasaran strategis ini persentase pemenuhan ASN sesuai formasi dan kebutuhan organisasi. Pencapaian kinerja Tahun 2023 berdasarkan indikator kinerja pertama pada sasaran strategis 2 adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.8

Capaian Sasaran Sterategis 2 BKPSDM Tahun 2023

Sasaran Strategis	IKU	Target	Realisasi	Capaian
Terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan kompetensi	Persentase pemenuhan kebutuhan ASN	95%	48,8%	51,36%
	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional	89%	24,97%	28,05%
	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial	75%	39%	52%

Berdasarkan sasaran strategis 2 terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan kompetensi dengan indikator kinerja persentase pemenuhan kebutuhan ASN di Tahun 2023 realisasi 48,8% belum mencapai target yang telah di tetapkan dan capaian yang di peroleh 51,3% indikator persentase ASN yang mengikuti Pengembangan teknis dan fungsional yang ditetapkan sebesar 89% dengan realisasi 24,97% dan capaian dari indikator sebesar 28%, kemudian indikator persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial target yang di tetapkan sebesar 75% untuk realisasi di Tahun 2023 39% dengan capaian target sebesar 52%.

a. Analisa atas efisiensi penggunaan sumber daya

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya untuk sasaran strategis 2 sebagai berikut:

Tabel 3.9

**Efisiensi Penggunaan Sumber Daya BKPSDM Kota Singkawang
Tahun 2023**

Sasaran Strategis	Program	Anggaran (Rp)			Capaian Kinerja	Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	%	%	%
Terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan kompetensi	Program Kepegawaian Daerah	2,959,551,670	2,560,970,856	86.53	43.80	n/a

Dari tabel 3.9 diatas tidak dapat dibandingkan antara persentase anggaran sebesar 86,53% dengan realisasi capaian kinerja yang tidak mencapai target dan tidak dapat diukur tingkat efisiensi.

b. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Pada sasaran terwujudnya terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan kompetensi terdapat 2 program 5 kegiatan dengan 11 sub kegiatan yang turut menunjang keberhasilan program kepegawaian daerah. Adapaun kegiatan dan sub kegiatan dalam pencapaian kinerja pada indikator tersebut antara lain:



Tabel 3.10

SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TINGKAT CAPAIAN %
Terpenuhinya Kebutuhan ASN Sesuai Dengan Kompetensi	Program Kepegawaian Daerah	Pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian ASN	Pengelolaan Data Kepegawaian	351,3%
			Fasilitasi lembaga profesi ASN	100%
		Pengembangan Kompetensi ASN	Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	630%
			Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	502%
		Mutasi dan promosi ASN	Pengelolaan Mutasi ASN	22%
			Pengelolaan promosi ASN	22%
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan Kompetensi Teknis	Penyusun kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum	100%
			Pembinaan, Pengkoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pengembangan	128%



			Kompetensi Teknis Umum, Inti dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintah Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang dan Urusan Pemerintah Umum	
		Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerja sama, pengembangan kompetensi, pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional	100%
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan dan Prajabatan	100%
			Pembinaan Pengkoordinasi Pemantauan, Evaluasi, Fasilitasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan	69%

Sasaran terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan kompetensi dengan program kepegawaian daerah dan program pengembangan sumber daya manusia untuk tingkat capaian sub kegiatan tersebut rata – rata telah mencapai 100%, bahkan banyak yang

melebihi target. Capaian sub kegiatan pengelolaan mutasi ASN sebesar 22% dikarenakan adanya penundaan mutasi ke tahun berikutnya. Capaian sub kegiatan pengelolaan promosi ASN sebesar 22% dengan kegiatan seleksi terbuka “Open Bidding” yang belum terlaksana dikarenakan mekanisme yang begitu panjang dan menunggu persetujuan Menteri Dalam Negeri. Capaian sub kegiatan pembinaan pengkoordinasi, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama serta pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan sebesar 69% dikarenakan terbatasnya anggaran, dengan realisasi 54 orang yang mengikuti Diklatpim dari target yang ditetapkan sebanyak 55 orang dan 1 orang mengundurkan diri. Sub kegiatan pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintah konkuren, perangkat daerah penunjang dan urusan pemerintah umum melampaui target dari 50 dengan realisasi selama Tahun 2023 sebanyak 64 orang dan untuk sub kegiatan pengelolaan pendidikan lanjutan ASN target 10 orang yang di fasilitasi, namun untuk realisasi melebihi target yang telah di tetapkan sebanyak 63 orang terfasilitasinya tugas belajar.

2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Tabel 3.11

Perbandingan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dan tahun-tahun sebelumnya

Sasaran Strategis	IKU	Realisasi			
		2020	2021	2022	2023
Terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan kompetensi	Persentase pemenuhan kebutuhan ASN	97%	53.16%	57,41%	48,8%
	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional	88%	85%	71,77%	24,97%



Sasaran Strategis	IKU	Realisasi			
		2020	2021	2022	2023
	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial	100%	73.63%	55,07%	39%

Dari tabel 3.11 di atas digambarkan bahwa realisasi kinerja pada indikator persentase pemenuhan kebutuhan ASN tahun 2022 adalah sebesar 57,41%, di Tahun 2023 terjadi penurunan sebesar 8,61% dengan realisasi menjadi 48,8%, terdapat penurunan jumlah PNS karena dipengaruhi pengajuan permohonan mutasi meningkat dan kebutuhan terus bertambah selain karena pensiun, promosi dalam jabatan, meninggal dunia maupun mutasi. Kebutuhan pegawai di Tahun 2023 mencapai 6231 pegawai. Realisasi indikator persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional telah mencapai target dikarenakan pegawai yang mengikuti uji kompetensi sebanyak 83 orang di Tahun 2023 dan untuk pengembangan kompetensi teknis fungsional melebihi target yang telah ditetapkan sebesar 50 orang realisasi sebanyak 64 orang. Indikator persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial di Tahun 2023, indikator tersebut mengalami penurunan menjadi 39% dikarenakan banyaknya pejabat struktural yang mengalami perubahan status, anggaran yang terbatas dan dari banyaknya usulan 301 belum mengikuti diklatpim.

3. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

Tabel 3.12

Realisasi Kinerja dan Target Jangka Menengah 2023

Sasaran Strategis	IKU	Realisasi				Target 2023
		2020	2021	2022	2023	
Terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan kompetensi	Persentase pemenuhan kebutuhan ASN	97%	53.16%	57,41%	48,8%	54,65%
	Persentase ASN yang mengikuti	88%	85%	71,77%	28%	34,16%



Sasaran Strategis	IKU	Realisasi				Target 2023
		2020	2021	2022	2023	
	pengembangan kompetensi teknis dan fungsional					
	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial	100%	73.63%	55,07%	52%	58%

Dari tabel 3.12 di atas digambarkan bahwa realisasi kinerja pada indikator persentase pemenuhan kebutuhan ASN tahun 2020 adalah sebesar 97%, di tahun 2021 terjadi penurunan sebesar 53.16%, di tahun 2022 mencapai 57,41% dan di Tahun 2023 mencapai 48,8%. Indikator persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional mencapai 28% tidak mencapai target yang ditetapkan untuk target 2023 sebesar 89%. Realisasi indikator persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial di tahun 2021 indikator tersebut mengalami penurunan dari tahun 2020 menjadi 73.63% di tahun 2022 mencapai 55,07%, dan di Tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 52% dan tidak mencapai target yang telah ditentukan pada Tahun 2023 sebesar 75%.

4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Standar Nasional

Tabel 3.13

Realisasi Kinerja dan Target Nasional 2023

Sasaran Strategis	IKU	Realisasi 2023	TARGET NASIONAL
Terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan kompetensi	Persentase pemenuhan kebutuhan ASN	48,8%	N/A
	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional	24,97%	N/A
	Persentase ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi manajerial	39%	N/A



Pada tabel 3.13 dapat kita lihat bahwa realisasi kinerja pada sasaran terpenuhinya kebutuhan ASN sesuai dengan kompetensi tidak terdapat dalam target nasional.

5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Faktor penunjang keberhasilan kinerja untuk mencapai sasaran strategi 2 antara lain :

1. Peraturan Pemerintah tentang impassing bagi pejabat fungsional;
2. Peraturan tentang pengisian jabatan ASN yang berpengaruh terhadap perbaikan dalam manajemen karir PNS; dan
3. Koordinasi yang baik antara BKPSDM dengan BKN dan KASN.

Hambatan dan kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran strategi 2 antara lain:

1. Formasi yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat belum dapat memenuhi kebutuhan SDM Perintah Kota Singkawang;
2. Formasi yang ditetapkan tidak dapat terisi karena persyaratan yang ditetapkan tidak dapat dipenuhi serta terdapat beberapa jabatan yang tidak terisi karena tidak ada yang lulus;
3. Terbatasnya SDM yang ada, berpengaruh terhadap penempatan PNS;
4. Dalam pengembangan jabatan fungsional, cukup banyak persyaratan yang harus dipenuhi serta terdapat beberapa perubahan dalam proses pengembangan jabatan fungsional; dan
5. Dalam proses pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama, memerlukan suatu proses yang cukup panjang serta pembiayaan yang cukup besar.
6. Anggaran yang disiapkan untuk pengembangan kompetensi pegawai terbatas sehingga tidak dapat memenuhi untuk pengembangan kompetensi kepemimpinan, pengembangan pendidikan formal dan pengembangan kompetensi PNS 20 JP perorang pertahun;
7. Anggaran yang disiapkan untuk pengembangan kompetensi masih belum satu pintu, terpecah pada beberapa SKPD;
8. Sarana dan prasarana Diklat belum tersedia secara memadai untuk melaksanakan Diklat Kepemimpinan;
9. Keterbatasan SDM untuk melakukan analisa kebutuhan diklat dan monev pengembangan kompetensi PNS; dan



10. Peserta kurang bersungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan.

Upaya pemecahan dalam mengantisipasi hambatan dan kendala dalam pencapaian sasaran ini antara lain:

1. Menyampaikan usulan untuk formasi yang dibutuhkan;
2. Melakukan koordinasi dengan Kementerian PAN RB dan BKN untuk persyaratan dan formasi;
3. Meningkatkan koordinasi kepada unit kerja terkait selaku Pembina Jabatan Fungsional, SKPD dan PNS yang akan diangkat dalam jabatan fungsional maupun Pejabat Fungsional;
4. Melakukan koordinasi dan percepatan dalam proses pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama serta mengusulkan anggaran seefisien mungkin untuk proses ini dan membuat pertimbangan tentang penempatan PNS yang memperhatikan peta jabatan dan data;
5. Menyusun kebutuhan Diklat selama 4 tahun dalam RENSTRA;
6. Mengusulkan anggaran untuk pengembangan kompetensi PNS;
7. Menginventaris usulan kebutuhan Diklat dari SKPD dan menginventaris permasalahan kompetensi PNS yang akan menjadi bahan dalam menyusun pelaksanaan Diklat; dan
8. Menyiapkan sarana dan prasarana Diklat.

Sasaran 3

1. Membandingkan Antara Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023

Sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, maka BKPSDM Kota Singkawang sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pembinaan pegawai, berorientasi pada upaya untuk meningkatkan kepatuhan, kesadaran Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan disiplin dan dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi serta untuk mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang baik melalui pengukuran terhadap pelanggaran disiplin PNS. Pencapaian kinerja Tahun 2023 berdasarkan indikator kinerja pada sasaran strategis 3 adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.14

Capaian Sasaran Strategis 3 BKPSDM Tahun 2023

Sasaran Strategis	IKU	Target	Realisasi	Capaian
Terpenuhinya pembinaan ASN	Persentase penanganan kasus yang diselesaikan	90%	100%	111,11%

Sasaran 3 Terpenuhinya Pembinaan ASN dengan indikator persentase penanganan kasus yang diselesaikan dalam kurun waktu 1 tahun meningkat dari target yang telah ditetapkan di dalam RENSTRA dengan capaian kinerja sebesar 111,11%.

a. Analisa atas efisiensi penggunaan sumber daya

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya untuk sasaran strategis 3 sebagai berikut :

Tabel 3.15

**Efisiensi Penggunaan Sumber Daya BKPSDM Kota Singkawang
Tahun 2023**

Sasaran Strategis	Program	Anggaran (Rp)			Capaian Kinerja	Tingkat Efisiensi
		Target	Realisasi	%	%	%
Terpenuhinya pembinaan ASN	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	108,866,400	78,763,000	72	111,11%.	39.11%

Dari tabel 3.15 diatas dapat dibandingkan antara persentase anggaran sebesar 95.12% dan realisasi capaian kinerja 111,11%. maka tingkat efisiensi untuk sasaran strategis terpenuhinya pembinaan ASN sebesar 103.11%.

b. Analisis Program/Kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja

Pada sasaran terpenuhinya pembinaan ASN terdapat 1 program 1 kegiatan dengan 2 sub kegiatan yang turut menunjang keberhasilan program kepegawaian daerah.

Adapaun sub kegiatan tersebut antara lain:

Tabel 3.16

SASARAN	PROGRAM	KEGIATAN	SUB KEGIATAN	TINGKAT CAPAIAN %
Terpenuhinya Pembinaan ASN	Program Kepegawaian Daerah	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	Pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai	118,5%
			Pembinaan disiplin ASN	146,6%

Sasaran program terpenuhinya pembinaan ASN dan kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur dengan sub kegiatan pengelolaan pemberian penghargaan bagi pegawai tingkat capaian sebesar 118,5% dan sub kegiatan pembinaan disiplin ASN sebesar 146,6%.

2. Membandingkan Antara Realisasi Kinerja serta Capaian Kinerja Tahun Ini dengan Tahun Lalu dan Beberapa Tahun Terakhir

Tabel 3.17

Sasaran Strategis	IKU	Realisasi			
		2020	2021	2022	2023
Terpenuhinya pembinaan ASN	Persentase penanganan kasus yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%

Dari tabel 3.18 di atas digambarkan bahwa realisasi kinerja pada indikator Persentase penanganan kasus yang diselesaikan 100% di Tahun 2023 dengan kasus yang telah diselesaikan pada Tahun 2023 sebanyak 1 kasus.

3. Membandingkan Realisasi Kinerja Sampai dengan Tahun Ini dengan Target Jangka Menengah yang Terdapat dalam Dokumen Perencanaan Strategis Organisasi

Tabel 3.18

Sasaran Strategis	IKU	Realisasi				Target 2023
		2020	2021	2022	2023	
Terpenuhinya pembinaan ASN	Persentase penanganan kasus yang diselesaikan	100%	100%	100%	100%	100%

Dari tabel 3.18 di atas digambarkan bahwa realisasi kinerja pada indikator persentase penanganan kasus yang diselesaikan tahun 2020 adalah sebesar 100%, di tahun 2021 sebesar 100%, di tahun 2022 sebesar 100 % dan di Tahun 2023 realisasi sebesar 100% telah mencapai target yang telah di tetapkan.

4. Membandingkan Realisasi Kinerja Tahun ini dengan Standar Nasional

Tabel 3.19

Realisasi Kinerja dan Target Nasional 2023

Sasaran Strategis	IKU	Realisasi 2023	TARGET NASIONAL
Terpenuhinya pembinaan ASN	Persentase penanganan kasus yang diselesaikan	100%	N/A

Pada tabel 3.19 dapat kita lihat bahwa realisasi kinerja pada sasaran terpenuhinya pembinaan ASN tidak terdapat dalam target nasional.

5. Analisis Penyebab Keberhasilan/Kegagalan atau Peningkatan/Penurunan Kinerja serta Alternatif Solusi yang Telah Dilakukan

Hambatan dan kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran strategi 4 antara lain:

1. Peraturan tentang disiplin PNS belum diterapkan secara maksimal. Hal ini disebabkan oleh:
 - Lemahnya penerapan dan pemahaman terkait peraturan disiplin PNS.
 - Tidak ada reward dan punishment dalam penerapan peraturan disiplin PNS.
2. Keterbatasan SDM untuk melakukan evaluasi, dan monitoring serta pembinaan terhadap PNS.

Upaya pemecahan dalam mengantisipasi hambatan dan kendala dalam pencapaian sasaran ini antara lain:

1. Membuka ruang konsultasi bagi pejabat maupun PNS;
2. Melakukan upaya monitoring tentang penerapan peraturan disiplin PNS dan membuat pertimbangan serta evaluasi terhadap hasil monitoring;
3. Melaksanakan sosialisasi ataupun bimbingan teknis terkait aturan penegakan disiplin.



B. REALISASI ANGGARAN

Berdasarkan pendekatan hasil (*outcome*), capaian kinerja penyelenggaraan urusan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang terbagi dalam 3 (tiga) program serta dijabarkan dalam kegiatan dan sub kegiatan. Keseluruhan program, kegiatan dan subkegiatan tersebut dilaksanakan oleh sekretariat dan bidang yang terdapat dalam struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia meliputi sumber daya aparatur, sumber daya anggaran serta sumber daya sarana prasarana kantor sebagaimana telah dijelaskan pada Bab I.

Adapun rincian pelaksanaan realisasi anggaran program, kegiatan dan sub kegiatan adalah sebagaimana tabel 3.20 berikut:

Tabel 3.20

Realisasi Penyerapan Anggaran

PROGRAM/KEGIATAN/SUB KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	(%)
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM			
PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN	5,592,341,938	5,374,509,827	96.10%
<i>Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</i>	37,233,800	35,931,800	96.50%
Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	17,511,400	17,298,000	98.78%
Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	9,020,200	8,489,600	94.12%
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	10,702,200	10,144,200	94.79%
<i>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</i>	3,634,248,858	3,532,679,355	97.21%
Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	3,459,920,958	3,371,928,655	97.46%
Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	157,704,000	146,050,000	92.61%
Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	16,623,900	14,700,700	88.43%



Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	13,581,500	12,767,000	94.00%
Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	13,581,500	12,767,000	94.00%
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	36,880,000	36,600,000	99.24%
Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	36,880,000	36,600,000	99.24%
Administrasi Umum Perangkat Daerah	660,219,450	653,950,038	99.05%
Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	52,574,150	51,844,000	98.61%
Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	91,145,000	89,721,600	98.44%
Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	90,016,300	86,872,250	96.51%
Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	3,684,000	2,760,000	74.92%
Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	422,800,000	422,752,188	99.99%
Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	0	0	0
Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	157,995,860	152,759,998	96.69%
Pengadaan Mebel	129,291,260	28,650,000	22.16%
Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	28,704,600	124,109,998	432.37%
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	581,373,120	490,998,867	84.46%
Penyediaan Jasa Surat Menyurat	4,500,000	3,829,000	85.09%
Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	272,584,080	202,802,808	74.40%
Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	19,000,000	12,919,376	68.00%
Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	285,289,040	271,447,683	95.15%
Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	451,163,750	439,824,569	97.49%
Penyediaan jasa pemeliharaan, biaya pemeliharaan, dan pajak kendaraan perorangan dinas atau kendaraan dinas jabatan	29,625,000	22,194,450	74.92%
Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan	59,656,000	56,440,860	94.61%



Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan			
Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	304,602,750	304,037,662	99.81%
Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	57,280,000	57,151,597	99.78%
Penataan Organisasi	19,645,600	18,998,200	96.70%
Pengelolaan Kelembagaan dan Analisis Jabatan	4,999,300	4,878,500	97.58%
Fasilitasi Pelayanan Publik dan Tata Laksana	5,000,100	4,656,600	93.13%
Peningkatan kinerja dan reformasi birokrasi	9,646,200	9,463,100	98.10%
PROGRAM KEPEGAWAIAN	1,970,527,000	1,615,047,403	81.96%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	507,723,900	494,411,144	97.38%
Perumusan Bahan Kebijakan Pengadaan ASN	0	0	0
Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis dan Jumlah Jabatan untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	50,253,600	47,793,050	95.10%
Koordinasi dan Fasilitasi Pengadaan PNS dan PPPK	306,844,900	300,528,484	97.94%
Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	27,517,400	24,862,400	90.35%
Pengelolaan Data Kepegawaian	20,048,400	19,107,000	95.30%
Fasilitasi lembaga profesi ASN	103,059,600	102,120,210	99.09%
Mutasi dan Promosi ASN	890,720,300	587,274,793	65.93%
Pengelolaan Mutasi ASN	18,962,900	17,985,400	94.85%
Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	183,891,900	179,795,420	97.77%
Pengelolaan Promosi ASN	687,865,500	389,493,973	56.62%
Pengembangan Kompetensi ASN	293,683,200	289,740,000	98.66%
Pengelolaan Pendidikan Lanjutan ASN	155,480,200	153,791,200	98.91%
Pembinaan Jabatan Fungsional ASN	12,534,500	11,609,500	92.62%
Fasilitasi Pengembangan Karir dalam Jabatan Fungsional	125,668,500	124,339,300	98.94%
Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	278,399,600	243,621,466	87.51%
Penyusunan Kebijakan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	66,767,800	66,101,810	99.00%
Pelaksanaan Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	75,553,000	74,959,456	99.21%
Evaluasi Hasil Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	11,703,900	11,569,000	98.85%



Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	15,904,700	13,559,200	85.25%
Pembinaan Disiplin ASN	92,961,700	65,203,800	70.14%
Pelayanan proses izin perceraian pegawai	15,508,500	12,228,200	78.85%
PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1,951,526,170	1,856,253,983	95.12%
<i>Pengembangan Kompetensi Teknis</i>	457,820,700	436,505,600	95.34%
Penyusun kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum	35,897,900	35,104,600	97.79%
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	421,922,800	401,401,000	95.14%
<i>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</i>	1,493,705,470	1,419,748,383	95.05%
Penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, kerja sama, pengembangan kompetensi, pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan, serta jabatan fungsional	7,129,000	6,824,200	95.72%
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	772,687,250	712,308,850	92.19%
Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan	713,889,220	700,615,333	98.14%



Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan			
JUMLAH/RATA-RATA	9,514,395,108	8,845,811,213	92.97%

Tabel 3.20 realisasi anggaran program Tahun 2023 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang, realisasi anggaran rata - rata diatas 92,97%.



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi yang disusun berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan 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 Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2023 merupakan pencapaian kinerja Renstra tahun 2023 yang kemudian mengacu pada RPD Kota Singkawang, yang disusun berdasarkan hasil reviu terhadap perjanjian kerja tahun 2023 dan evaluasi terhadap rencana strategis BKPSDM Tahun 2023-2026.

Secara tersirat tujuan penyusunan laporan ini adalah sebagai umpan balik yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang pada tahun 2023.

Mencermati tingkat pencapaian kinerja sebagaimana disampaikan pada bagian terdahulu, kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berada pada kisaran 81.02% terutama tingkat indikator sasaran atas penyelenggaraan kegiatan, kondisi ini memberikan indikasi pencapaian kinerja berhasil.

Keberhasilan pencapaian sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Singkawang tidak terlepas dari dukungan dan peran serta seluruh pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Singkawang yang secara sinergis saling membantu serta adanya komitmen dan dorongan dari Pimpinan untuk senantiasa memberikan motivasi kepada pegawai dan seluruh komponen yang terkait dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan bersama.



Adapun beberapa kendala yang dirasakan mempengaruhi dalam pencapaian tujuan yang hendak dicapai antara lain adalah sebagai berikut :

- Adanya kebijakan pusat dan daerah yang dapat berpengaruh terhadap progress tingkat penyerapan anggaran pada program dan kegiatan yang telah dilaksanakan.
- Adanya perubahan rencana strategis pada proses realisasi program dan anggaran.
- Realokasi dan refocusing anggaran program dan kegiatan yang akan dilaksanakan karena mengalami revisi/pengurangan anggaran sehingga program pengembangan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia PNS menjadi tertunda.
- Lemahnya dalam memetakan dan menyusun kebutuhan pengembangan sumber daya manusia terutama kebutuhan pendidikan dan pelatihan.
- Keterbatasan anggaran untuk pelaksanaan program dan kegiatan yang telah direncanakan

Dalam upaya pencapaian kinerja yang lebih baik sesuai harapan yang tertuang dalam Renstra 2023-2026, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap rencana kerja tahunan yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang.

Kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan rencana kerja Tahun Anggaran 2023 diupayakan secara tertib dan obyektif yang disampaikan dalam bentuk laporan tertulis. Dokumen laporan perkembangan program dan kegiatan dilaporkan secara periodik melalui laporan bulanan, laporan semester dan laporan tahunan agar dapat diketahui perkembangan pelaksanaannya.

Untuk mewujudkan target Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang memerlukan langkah-langkah ke depan antara lain :



- Berusaha untuk memaksimalkan kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan melalui anggaran yang tersedia
- Berkoordinasi dengan Pemerintah Pusat terkait seleksi penerimaan PNS dan PPPK
- Berkoordinasi dengan unit kerja terkait untuk menghitung kebutuhan PNS
- Mencoba untuk menyusun dan memetakan kebutuhan diklat setiap perangkat daerah
- Kedepan akan merasionalkan dan memperhatikan data dalam menentukan target dalam setiap rencana kerja tahunan
- Meningkatkan sarana dan prasarana diklat agar dapat penyelenggaraan diklat dapat berjalan dengan baik.

Pengukuran pencapaian kinerja diakui tidak selalu mudah karena hasil capaian suatu indikator tidak semata-mata merupakan output dari suatu program atau sumber dana, tetapi merupakan akumulasi, korelasi, dan sinergi antara berbagai program. Dengan demikian, keberhasilan pembangunan tidak dapat diklaim sebagai hasil dari satu sumber dana atau oleh satu pihak saja meskipun keberhasilan suatu program tidak terlepas dari efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya yang tersedia.

Sebagai akhir kata, kami beserta segenap aparatur di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang mengharapkan agar Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Singkawang Tahun 2023 ini dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas dan sebagai sumber informasi dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja masa-masa mendatang.