



**PEMERINTAH KOTA BEKASI**

# **LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

**BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TAHUN 2024**

**#bkpsdmbekasikota**

[bkpsdm.bekasikota.go.id](http://bkpsdm.bekasikota.go.id)  
[bkpsdm@bekasikota.go.id](mailto:bkpsdm@bekasikota.go.id) 

## KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi ini merupakan perwujudan atas kinerja pencapaian sasaran strategis tahun anggaran 2024, LKIP ini merupakan tahun pertama dalam pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi 2024-2026.

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Mengacu kepada Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan analisis dan evaluasi objektif yang dilakukan melalui LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 ini, diharapkan dapat terjadi optimalisasi peran unit dan peningkatan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas kinerja seluruh jajaran pejabat dan pelaksana di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi pada tahun-tahun selanjutnya, sehingga dapat mendukung kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi secara keseluruhan dan mewujudkan *Good Governance* dan *Clean Government*.

Bekasi, 31 Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian Dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia,



Dr. Hudi Wijayanto, M.Si  
Pembina Utama Muda, IV/c  
Nip. 196901211990071001



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
DAFTAR GAMBAR .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
<i>Ikhtisar Eksekutif</i> .....	v
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Tujuan dan Manfaat .....	1
1.3 Tugas, Fungsi dan Wewenang .....	1
1.4 Struktur Organisasi .....	3
1.5 Sumber Daya .....	5
1.6 Aspek Strategis dan Isu Strategis .....	6
BAB II PERENCANAAN KINERJA .....	11
2.1 Tujuan dan Sasaran RPD 2024 – 2026 .....	11
2.2 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi .....	11
2.3 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi .....	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....	15
3.1 Capaian Kinerja .....	15
3.2 Realisasi Anggaran .....	35
BAB IV PENUTUP .....	39

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 : Struktur Ogranisasi .....	4
Gambar 2. 1 : Tujuan – Sasaran Strategis RPD dan Renstra Tahun 2024 - 2026 .....	12

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 : Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Berdasarkan Pendidikan.....	5
Tabel 1. 2 : Jumlah Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi .....	6
Tabel 1. 3 : Pemetaan Permasalahan Dalam Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah.....	7
Tabel 2. 1 : Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi ....	13
Tabel 3. 1 : Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah .....	17
Tabel 3. 2 : Capaian Indikator Kinerja “Nilai AKIP Perangkat Daerah” .....	17
Tabel 3. 3 : Penilaian Komponen AKIP Perangkat Daerah .....	18
Tabel 3. 4 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Nilai AKIP Perangkat Daerah” Dengan Tahun Sebelumnya .....	18
Tabel 3. 5 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Nilai AKIP Perangkat Daerah” Dengan Target Akhir Renstra 2024 - 2026.....	19
Tabel 3. 6 : Capaian Indikator Kinerja “Nilai Survey Kepuasan Masyarakat”.....	20
Tabel 3. 7 : Jenis Layanan Kepegawaian BKPSDM.....	20
Tabel 3. 8 : Survey Kepuasan Layanan Kepegawaian BKPSDM .....	21
Tabel 3. 9 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Nilai Survey Kepuasan Masyarakat” Dengan Tahun Sebelumnya .....	21
Tabel 3. 10 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Nilai Survey Kepuasan Masyarakat” Dengan Target Akhir Renstra 2024 - 2026.....	22
Tabel 3. 11 : Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah .....	23
Tabel 3. 12 : Aspek Penilaian dalam Sistem Merit .....	24
Tabel 3. 13 : Hasil Penilaian Sistem Merit .....	24
Tabel 3. 14 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks Sistem Merit” Dengan Tahun Sebelumnya.....	29
Tabel 3. 15 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks Sistem Merit” Dengan Target Akhir Renstra 2024 – 2026” .....	30
Tabel 3. 16 : Analisis Program dan Kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 .....	34
Tabel 3. 17 : Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 .....	35
Tabel 3. 18 : Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2023 dan Tahun 2024.....	37

## ***Ikhtisar Eksekutif***

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi ini merupakan perwujudan atas kinerja pencapaian sasaran strategis tahun anggaran 2024, LKIP ini merupakan tahun pertama dalam pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi 2024-2026.

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Mengacu kepada Peraturan Pemerintah No 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

LKIP Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 berisi laporan capaian kinerja yang mengacu pada dokumen Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 yang telah disepakati antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dengan Wali Kota Bekasi.

Melalui penyajian LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 diharapkan dapat memberikan penjelasan dan gambaran kepada semua pihak tentang pertanggungjawaban kegiatan yang dilaksanakan instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2024 mengacu pada 2 (dua) sasaran dan 3 (tiga) indikator kinerja serta 2 (dua) program dan 11 (sebelas) kegiatan yang telah ditetapkan melalui Perjanjian Kinerja dengan hasil capaian sebagai berikut:

1. Sasaran I : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah, yang didukung oleh 2 (dua) indikator sasaran, antara lain :
  - a. Nilai AKIP Perangkat Daerah dengan nilai yang diperoleh sebesar 81,02 dari target 80,16. Persentase capaian Nilai AKIP Perangkat Daerah sebesar 101,07%;
  - b. Nilai Survey Kepuasan Masyarakat dengan nilai yang diperoleh sebesar 87,75 dari target 90,00. Persentase capaian Nilai Survey Kepuasan Masyarakat sebesar 97,50%;

2. Sasaran II : Meningkatnya Profesionalitas ASN berbasis Sistem Merit, yang didukung oleh 1 (satu) indikator sasaran, antara lain :
  - a. Indeks Sistem Merit dengan nilai yang diperoleh sebesar 334,50 dari target 270,50. Persentase capaian Indeks Sistem Merit sebesar 123,66%

Demikian *ikhtisar eksekutif* tentang pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024.

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. LKIP merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya sebuah Pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia.

Dengan disusunnya LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 diharapkan dapat :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi;
2. Mendorong Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar sesuai peraturan perundangan, kebijakan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat;
3. Menjadi upaya perbaikan berkesinambungan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi untuk meningkatkan kinerjanya.

## **1.2 Tujuan dan Manfaat**

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 dimaksudkan sebagai penyampaian pertanggungjawaban pencapaian kinerja melalui pelaksanaan program dan kegiatan selama Tahun 2024. Adapun tujuan dari penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 adalah sebagai penyajian ketercapaian sasaran dan target kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024, penggambaran upaya yang dilakukan untuk pencapaian kinerja, efisiensi pemanfaatan anggaran, serta sebagai evaluasi bagi perbaikan perencanaan kinerja di masa datang.

## **1.3 Tugas, Fungsi dan Wewenang**

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dalam

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH BKPSDM TAHUN 2024

---

pengembangannya untuk peningkatan kualitas aparatur menjadi suatu tantangan bagi penyelenggaraan pemerintahan. Pengembangan dan peningkatan kualitas Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dan terwujudnya pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha (*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena peningkatan kualitas aparatur ini direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan penyelenggara pemerintah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi sebagai Pengelola Manajemen Kepegawaian dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 04 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bekasi dan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 105 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, sesuai dengan tugas dan fungsinya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas Wali Kota Bekasi khususnya di bidang kepegawaian.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi selalu berkomitmen untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur di bidang kepegawaian (*strategic human resource management*) yang bertujuan untuk terciptanya Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang handal, profesional, bertanggung jawab, disiplin dan berkinerja tinggi. Sebagai implementasi dari tugas pokok dan fungsi yang tersurat dalam Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 04 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bekasi dan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 105 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi berkedudukan sebagai unsur pembantu wali kota dalam penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi memiliki fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis kepegawaian;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas teknis tertentu di bidang kepegawaian meliputi administrasi aparatur, penilaian kinerja aparatur serta pendidikan dan pelatihan;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi tersebut Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibantu oleh Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang mengelola tata usaha dan keuangan serta didukung oleh 3 (tiga) bidang yaitu: Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir Aparatur, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok diatas, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

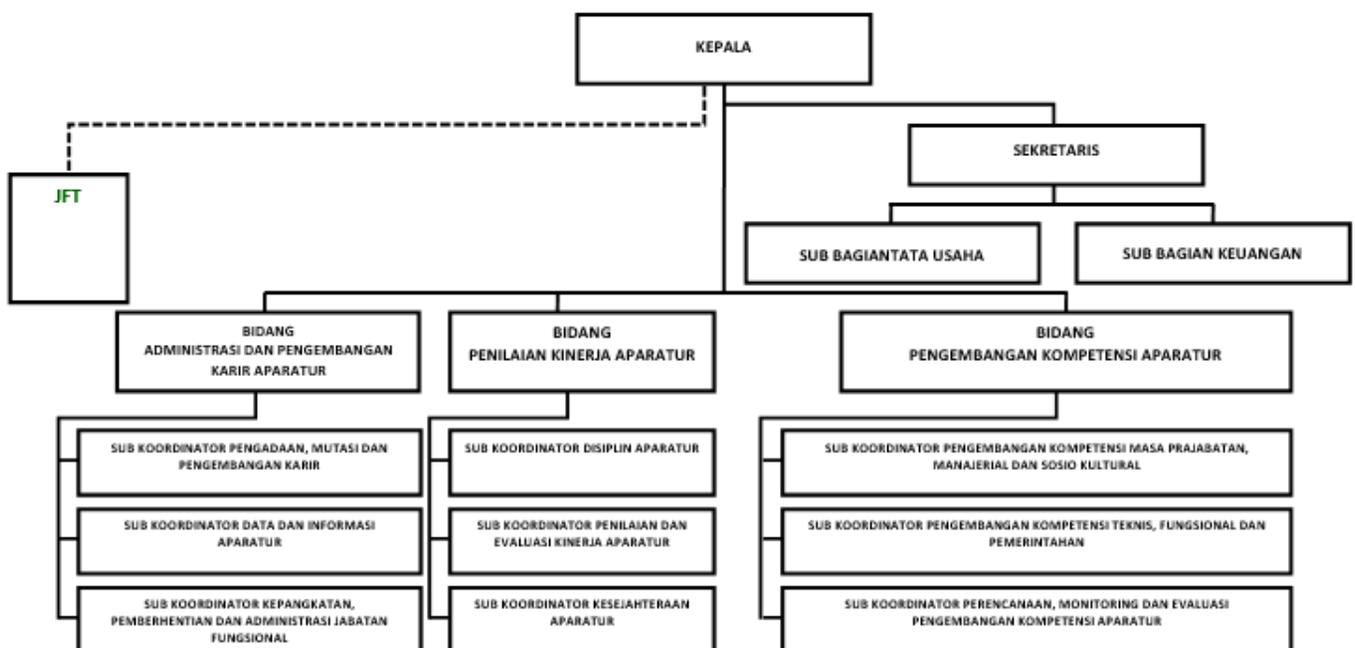
- a. Perumusan dan penetapan rencana strategis dan rencana kerja Badan sesuai dengan visi dan misi Daerah;
- b. Penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah;
- c. Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas Sekretariat, Bidang-Bidang dan kelompok Jabatan Fungsional;
- d. Pembinaan administrasi perkantoran;
- e. Pemberian pelayanan, pembinaan kepada unsur terkait di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan daerah pada seluruh Perangkat Daerah, Lembaga/Instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan kegiatan Badan;
- f. Pembinaan, pengembangan karir dan kesejahteraan aparatur Kota Bekasi;
- g. Fasilitasi lembaga profesi Aparatur Sipil Negara;
- h. Pelaksanaan tugas selaku Pengguna Anggaran/Pengguna Barang;
- i. Penyusunan dan penyampaian laporan keuangan Badan sesuai ketentuan yang berlaku;
- j. Pemberian laporan pertanggung jawaban tugas Badan kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah dan laporan kinerja Badan sesuai ketentuan yang berlaku;

#### **1.4 Struktur Organisasi**

Susunan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi berdasarkan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 105 Tahun 2021 yaitu sebagai berikut :

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, membawahkan :
  - Sub Bagian Tata Usaha;
  - Sub Bagian Keuangan.
3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, membawahkan :
  - Sub Koordinator Disiplin Aparatur;
  - Sub Koordinator Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur;
  - Sub Koordinator Kesejahteraan Aparatur.
4. Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir Aparatur, membawahkan :
  - Sub Koordinator Pengadaan, Mutasi Dan Pengembangan Karir;
  - Sub Koordinator Data Dan Informasi Aparatur;
  - Sub Koordinator Kepangkatan, Pemberhentian Dan Administrasi Jabatan Fungsional.
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, membawahkan :
  - Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Masa Prajabatan, Manajerial Dan Sosio Kultural;
  - Sub Koordinator Pengembangan Kompetensi Teknis, Fungsional Dan Pemerintahan;
  - Sub Koordinator Perencanaan, Monitoring Dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi Aparatur.

**Gambar 1. 1 : Struktur Ogranisasi**



Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

## 1.5 Sumber Daya

### a. Sumber Daya Manusia

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi didukung oleh 61 orang pegawai yang terdiri dari 55 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 6 orang Tenaga Kerja Kontrak (TKK). Jumlah tersebut dialokasikan untuk memberikan layanan kepada seluruh pegawai di lingkup Pemerintah Kota Bekasi yang berjumlah 11.355 yang terbagi antara 8.094 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 3.216 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Per Desember 2024 sesuai dengan data Sistem Informasi Aparatur (SIAP) Kota Bekasi.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi didukung oleh pegawai dengan kualifikasi pendidikan yang didominasi oleh tingkat pendidikan Strata I (S1) dan Magister (S2) dengan jumlah 42 orang, kemudian diikuti oleh tingkat pendidikan Diploma III (D3) dan Diploma IV (D4) dengan jumlah 11 orang, serta disusul tingkat pendidikan SMP dengan jumlah 2 orang. Kondisi tersebut diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1 : Jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Berdasarkan Pendidikan**

No	Unit Kerja	Pendidikan								Jumlah
		SMP	SMA	D1	D3	D4	S1	S2	S3	
1	Kepala Badan	-	-	-	-	-	-	1	-	1
2	Sekretariat	-	2	-	1	2	5	4	-	14
3	Bidang Adap	-	-	-	2	2	3	5	-	12
4	Bidang PKA	-	-	-	1	1	4	6	-	12
5	Bidang Pengkom	-	-	-	-	2	6	8	-	16
<b>Jumlah</b>		-	<b>2</b>	-	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	-	<b>55</b>

Sumber: SIAP Kota Bekasi

### b. Sumber Daya Sarana dan Prasarana

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di bidang kepegawaian, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi juga didukung sarana dan prasarana perkantoran yang memadai. Demi mendukung kualitas pelayanan kepada aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik bidang kepegawaian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. 2 : Jumlah Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi**

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Rusak	Rusak Berat
1	Kendaraan Roda 4	10	√	-	-
2	Kendaraan Roda 2	10	9 Buah	1 Buah	-
3	Komputer	67	√	-	-
4	Laptop	9	√	-	-
5	Meja Kerja Staf	58	√	-	-
6	Meja Kerja Pejabat	16	√	-	-
7	Ruang Rapat	1	√	-	-
8	Ruang Pelayanan Konseling	1	√	-	-
9	Ruang Arsip	1	√	-	-
10	Ruang Sistem (SIAP)	1	√	-	-
11	Printer	33	√	-	-
12	Screen Proyektor	2	√	-	-
13	Overhead Proyektor	5	√	-	-
14	Proyektor	3	√	-	-
15	Scanner	12	√	-	-
16	Mesin Tik Elektrik	6	4 Buah	2 Buah	-
17	Penghancur Kertas	12	5 Buah	7 Buah	-
18	Server	18	√	-	-
19	Lemari Besi	46	√	-	-
20	Filling Besi/Mental	49	√	-	-
21	Rotasi Filling	21	√	-	-
22	Telephon/Fax	2	√	-	-
23	Camera	8	√	-	-
24	Camera Video	2	√	-	-
25	Wireless	6	√	-	-

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

## 1.6 Aspek Strategis dan Isu Strategis

### a. Aspek Strategis

Penyelenggaraan pemerintahan dapat lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab bila disertai dengan adanya suatu media pertanggung jawaban yang sistematis dan melembaga sebagaimana tercermin dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang menuntut Pemerintah Daerah untuk memegang peranan yang lebih aktif dan mampu mengembangkan pemikiran dan wawasan agar mampu mengantisipasi perubahan setiap aktivitas, langkah strategis dalam mewujudkan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*) yang memiliki unsur-unsur transparansi, akuntabilitas dan mendorong tumbuhnya partisipatif dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dalam mengoptimalisasikan manajemen pengelolaan kepegawaian.

Pembangunan aparatur negara mencakup aspek yang luas, dimulai dari peningkatan fungsi utama. Kelembagaan yang efektif dan efisien dengan tata laksana yang jelas dan transparan, dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia Aparatur yang profesional serta berakuntabilitas kepada mitra kerja (*stakeholders*). Pendayagunaan aparatur pada hakekatnya merupakan upaya pembinaan, penyempurnaan dan pengendalian manajemen pemerintahan secara terencana, sistematis, bertahap, komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja seluruh aparatur negara dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Upaya reformasi aparatur salah satunya ditempuh dengan penataan kepegawaian. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja aparatur dalam rangka menuju tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam mewujudkan tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi Tahun 2024 - 2026.

### b. Isu Strategis

Dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi Tahun 2024 – 2026 serta didasarkan dari hasil identifikasi permasalahan berdasarkan tugas pokok dan fungsi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi maka perlu disusun pemetaan permasalahan dalam menentukan prioritas dan sasaran pembangunan daerah, yang diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1. 3 : Pemetaan Permasalahan Dalam Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah**

<b>Pokok Masalah</b>	<b>Masalah</b>	<b>Akar Masalah</b>
Pelayanan Administrasi kepegawaian	Belum optimalnya pelayanan Administrasi kepegawaian	Belum terpenuhinya kebutuhan jumlah dan komposisi pegawai sesuai dengan formasi kebutuhan aparatur setiap perangkat daerah
		Tuntutan kebutuhan media dan teknologi informasi yang terus meningkat dalam rangka pelayanan manajemen kepegawaian
		Belum optimalnya proses kenaikan pangkat aparatur
		Belum optimalnya pengelolaan promosi aparatur

<b>Pokok Masalah</b>	<b>Masalah</b>	<b>Akar Masalah</b>
Kompetensi Aparatur	Kurang Optimalnya Pengelolaan Pegawai di bidang pengembangan kompetensi	Masih terdapat perbedaan antara kompetensi aparatur dengan latar belakang pendidikannya.
		Kurang optimalnya pengisian formasi atau pendistribusian pegawai pada Bidang Kerja Perangkat Daerah dengan spesifikasi disiplin ilmu dan keahlian yang dimilikinya sesuai dengan jenjang jabatan yang di emban.
Evaluasi penilaian kinerja dan disiplin aparatur	Belum optimalnya pelaksanaan evaluasi penilaian kinerja dan disiplin aparatur	Proses dalam menilai aparatur sebagai tolak ukur pemberian tunjangan kinerja belum sepenuhnya optimal
		Masih rendahnya tingkat kesadaran disiplin masing-masing aparatur

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

### c. Kegiatan dan Layanan Produk Organisasi

Kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi pada tahun 2024 terdiri dari :

#### 1. Belanja Langsung Penunjang Urusan (BLPU)

1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota, terdiri dari 7 kegiatan, diantaranya :

- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
- Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
- Administrasi Umum Perangkat Daerah;
- Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah;
- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

#### 2. Belanja Langsung Urusan (BLU)

1) Program Kepegawaian Daerah, terdiri dari 4 kegiatan, diantaranya:

- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
- Mutasi dan Promosi ASN;
- Pengembangan Kompetensi ASN;
- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Secara umum layanan kepegawaian terbagi dalam 3 (tiga) bidang, yaitu diantaranya :

1. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur, yaitu merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi, merencanakan kebutuhan diklat dan pengembangan kompetensi;
2. Bidang Administrasi dan Pengembangan Karir Aparatur, yaitu merumuskan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi, menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan, menyelenggarakan pengadaan PNS, merumuskan kebijakan mutasi dan promosi;
3. Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, yaitu merumuskan dan merencanakan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan, memverifikasi usulan pemberian penghargaan dan memfasilitasi lembaga profesi ASN.

#### **d. Sistematika Laporan Kinerja**

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) menyajikan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024. Capaian kinerja (*performance results*) tahun 2024 tersebut merupakan perbandingan antara Perjanjian Kinerja (*performance covenant*) dengan Realisasi Kinerja 2024 sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dengan didukung oleh data-data yang rasional.

Sistematika penyajian LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 dan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 82 Tahun 2021 dengan susunan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menyajikan penjelasan umum organisasi yang dimulai dari latar belakang; tujuan dan manfaat; tugas, fungsi dan wewenang; struktur organisasi; sumber daya; aspek strategis dan isu strategis; kegiatan dan layanan produk organisasi; dan sistematika laporan kinerja.

#### **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

Bab ini menguraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun bersangkutan

### BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

#### A. Capaian Kinerja

Sub bab ini menyajikan infografis capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (JIKA ADA);
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atau efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

#### B. Realisasi Anggaran

Sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja.

### BAB IV PENUTUP

Bab ini menguraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), perencanaan strategis memerlukan integrasi antara keahlian sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis, nasional dan global. Analisis terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal merupakan langkah yang sangat penting dalam memperhitungkan kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*) dan tantangan (*threats*) yang ada. Analisa terhadap unsur-unsur tersebut sangat penting dan merupakan dasar bagi perwujudan visi dan misi serta strategi instansi pemerintah.

Selanjutnya, Rencana Strategis beserta rencana dan capaian target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 diuraikan lebih lanjut dalam bab ini.

#### **2.1 Tujuan dan Sasaran RPD 2024 – 2026**

Sebagai wujud komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam mendukung tujuan dan sasaran dalam Rencana Pembangunan Daerah Tahun 2024 – 2026 yaitu:

- **Tujuan :**

Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional, Dinamis, Inovatif dan Akuntabel

- **Sasaran :**

Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Kinerja Pemerintah

Berdasarkan tujuan dan sasaran dimaksud, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi mengidentifikasi bidang pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi yang tertuang dalam Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 105 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yang kemudian dijabarkan kedalam 2 (dua) program prioritas yaitu:

1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota;
2. Program Kepegawaian Daerah.

#### **2.2 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi**

Sebagai upaya untuk menghadapi permasalahan, isu-isu strategis, tantangan dan peluang perubahan yang akan terjadi sesuai tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi sekaligus upaya mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Pemerintah Kota Bekasi yang telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024 - 2026, maka dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 - 2026 telah ditetapkan tujuan dan sasaran yang menjadi urusan/kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi sebagaimana dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 2. 1 : Tujuan – Sasaran Strategis RPD dan Renstra Tahun 2024 - 2026**



Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah Kota Bekasi Tahun 2024 - 2026, maka perlu dijabarkan kembali menjadi tujuan dan sasaran strategis yang lebih operasional. Tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, adalah sebagai berikut :

- a. Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN, dengan indikator Persentase Capaian Penerapan Sistem Merit.

Adapun Sasaran Strategis yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

- a. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah, dengan indikator “Nilai AKIP Perangkat Daerah” dan “Nilai Survey Kepuasan Masyarakat”;
- b. Meningkatnya Profesionalitas ASN berbasis Sistem Merit, dengan indikator “Indeks Sistem Merit”.

Tabel 2. 1 : Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/ Sasaran	Target Kinerja Tujuan/ Sasaran Pada Tahun		
				2024	2025	2026
1	Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN		Persentase Capaian Penerapan Sistem Merit	65,98	73,17	79,27
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	80.16	80.26	80.36
			Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	90,00	90,25	90,50
		Meningkatnya Profesionalitas ASN berbasis Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	270,50	300,00	325,00

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

### 2.3 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi

Berdasarkan 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, perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Selanjutnya, peraturan dimaksud menjelaskan bahwa melalui perjanjian kinerja, diharapkan akan terwujud komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia.

Secara formal, perjanjian kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dengan Wali Kota Bekasi tahun 2024 secara ringkas diilustrasikan dalam tabel berikut :

**Tabel 2. 2 : Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024**

<b>No.</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Satuan</b>	<b>Target</b>
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	80.16
		Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Nilai	90,00
	Meningkatnya Profesionalitas ASN berbasis Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Nilai	270,50

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

<b>Program</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Keterangan</b>
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 18.106.982.707	APBD Perubahan
2. Program Kepegawaian Daerah	Rp. 9.575.084.825	APBD Perubahan

### BAB III

#### AKUNTABILITAS 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 capaian kinerja dilakukan dengan metode gap analisis yaitu membandingkan realisasi dengan target yang telah ditetapkan. Kriteria penilaian capaian indikator kinerja menggunakan tabel yang bersumber dari Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 sebagai berikut :

Capaian Indikator	Kategori Capaian	Rentang Nilai Capaian	
		Minimal	Maksimal
101% - 110%	Sangat Baik	110	120
100%	Baik	109	
80% - 99%	Cukup	70	89
60% - 79%	Kurang	50	69
0% - 50%	Sangat Kurang	0	49

Akuntabilitas kinerja adalah bentuk transparansi capaian keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi selama satu tahun periode. Manfaat pengukuran kinerja antara lain untuk memberikan gambaran kepada pihak-pihak internal dan eksternal tentang pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Akuntabilitas kinerja juga merupakan representasi dari keberhasilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam mencapai target dan indikator kinerja yang tertuang dalam dokumen perjanjian kinerja tahun 2024.

#### 3.1 Capaian Kinerja

Berdasarkan 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 menjelaskan bahwa pengukuran capaian target kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja.

Pengukuran kinerja didasarkan pada target dan realisasi dengan satuan pengukuran dalam bentuk persentase, indeks, rata-rata, angka dan jumlah. Persentase pencapaian rencana tingkat capaian, dihitung dengan rumus bahwa semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian rencana tingkat capaian yang makin baik. Perhitungan persentase pencapaian target dalam Penetapan Kinerja Sasaran memperhatikan karakteristik komponen realisasi dalam kondisi :

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

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

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

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

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

Berdasarkan pedoman di atas, pencapaian target kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasinya dalam perjanjian kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dengan Wali Kota Bekasi, diuraikan sebagai berikut:

1. **Sasaran I** : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah

Nilai kualitas dan akuntabilitas sangat penting diadopsi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini didasarkan pada argumen bahwa eksistensi atau keberadaan sebuah pemerintah, bergantung pada penerima layanan. Oleh sebab itu, sudah menjadi kewajiban bagi penyelenggara pemerintah dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai penyelenggara pemerintah bidang kepegawaian untuk memberikan pelayanan yang baik dan bertanggung jawab kepada semua penerima layanan khususnya aparatur Pemerintah Kota Bekasi. Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas dan akuntabel, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi merepresentasikannya dalam sebuah sasaran yaitu "Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah" dengan dua indikator kinerja yaitu "Nilai AKIP Perangkat Daerah" dan "Nilai Survey Kepuasan Masyarakat". Adapun capaian indikator kinerja diuraikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 1 : Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
I	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	80,16	81,02	101,07
		Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	90,00	87,75	97,50

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa capaian dari sasaran "Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah" didukung oleh 2 (dua) indikator kinerja yaitu "Nilai AKIP Perangkat Daerah" dan "Nilai Survey Kepuasan Masyarakat". Adapun nilai capaian dari masing-masing indikator kinerja diuraikan sebagai berikut :

**a. Indikator Kinerja "Nilai AKIP Perangkat Daerah"**



**Tabel 3. 2 : Capaian Indikator Kinerja "Nilai AKIP Perangkat Daerah"**

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
I	Nilai AKIP Perangkat Daerah	80,16	81,02	101,07

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja "Nilai AKIP Perangkat Daerah" telah tercapai melebihi target yang telah ditetapkan dengan

capaian nilai yang diperoleh sebesar 81,02 dari target 80,16 atau bila di persentasekan mencapai 101,07% dengan predikat "**SANGAT BAIK**".

Hasil pengukuran di atas diperoleh berdasarkan hasil pengukuran terhadap 4 komponen penilaian, yang terdiri dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 Nomor 700.1.2.1/037-LHE/ITKO.Set pada tanggal 04 juli Tahun 2024. Adapun hasil pengukuran dari ke 4 (empat) komponen tersebut dijabarkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. 3 : Penilaian Komponen AKIP Perangkat Daerah**

No	Komponen	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	23,90
2	Pengukuran Kinerja	30	24,44
3	Pelaporan Kinerja	15	12,22
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,46
	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	<b>100</b>	<b>81,02</b>
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>A</b>

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan hasil pengukuran dari ke 4 (empat) komponen inilah yang menjadi penentu dalam pencapaian dari indikator kinerja "Nilai AKIP Perangkat Daerah". Untuk dapat melihat perbandingan realisasi capaian indikator di tahun 2024 dengan tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 4 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja "Nilai AKIP Perangkat Daerah" Dengan Tahun Sebelumnya**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2024	Realisasi Kinerja 2023	Realisasi Kinerja 2024
1	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	80,16	80,48	81,02

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Apabila disandingkan capaian indikator kinerja "Nilai AKIP Perangkat Daerah" tahun 2024 dengan tahun 2023, dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan nilai sebesar 0,54 dari tahun 2023 ke tahun 2024. Untuk dapat melihat perbandingan realisasi capaian indikator di tahun 2024 dengan target akhir Rencana Strategis (RENSTRA) 2024 – 2026 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 5 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Nilai AKIP Perangkat Daerah” Dengan Target Akhir Renstra 2024 - 2026**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2024	Realisasi Kinerja 2024	Target Akhir Renstra	Capaian Terhadap Renstra
1	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	80,16	81,02	80,36	100,82

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan tabel di atas, bahwa perbandingan indikator kinerja “Nilai AKIP Perangkat Daerah” tahun 2024 dengan target akhir Renstra 2024 – 2026, tingkat pencapaiannya mencapai 100,82% dari hasil capaian yang diperoleh di tahun 2024.

Adapun analisa penyebab keberhasilan pada capaian indikator kinerja “Nilai AKIP Perangkat Daerah” diantaranya :

- 1) Perbaikan kualitas dokumen perencanaan melalui hasil rekomendasi evaluasi nilai AKIP BKPSDM di Tahun 2023;
- 2) Pelaksanaan pengukuran kinerja yang akurat dan konsisten yang melibatkan seluruh pemangku jabatan di BKPSDM;
- 3) Evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan secara internal pada setiap triwulan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi berkomitmen untuk menindaklanjuti seluruh rekomendasi perbaikan yang telah disampaikan oleh Inspektorat melalui Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024.

**b. Indikator Kinerja ” Nilai Survey Kepuasan Masyarakat”**



**Tabel 3. 6 : Capaian Indikator Kinerja “Nilai Survey Kepuasan Masyarakat”**

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
II	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	90,00	87,75	97,50

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja “Nilai Survey Kepuasan Masyarakat” belum mencapai target yang telah ditetapkan dengan capaian nilai yang diperoleh sebesar 87,75 dari target 90,00 atau bila di persentasekan mencapai 97,50% dengan predikat **“CUKUP”**.

Hasil pengukuran di atas diperoleh berdasarkan hasil pengisian survey kepuasan masyarakat pada Aplikasi “SISUKMA” berdasarkan Keputusan Sekretaris Daerah Kota Bekasi Nomor: 000.8.3.4/Kep.78-SETDA.Org/XII/2024 tentang Indeks Kepuasan Masyarakat Pemerintah Kota Bekasi Tahun 2024. aplikasi dimaksud dikelola dan dikoordinir oleh Bagian Organisasi SETDA Kota Bekasi. Adapun beberapa pelayanan kepegawaian yang diukur berjumlah 27 layanan kepegawaian yang diuraikan sebagai berikut :

**Tabel 3. 7 : Jenis Layanan Kepegawaian BKPSDM**

No.	Jenis Layanan Kepegawaian
1	Penerbitan SK Pensiun
2	Penerbitan SK Kenaikan Pangkat
3	Penerbitan Karis Karsu
4	Usulan Peserta Pelatihan Fungsional Teknis dan Pemerintahan
5	Penerbitan Surat Keputusan Kenaikan Gaji Berkala (KGB)
6	Jabatan Fungsional Melalui Perpindahan Dari Jabatan Lain
7	Kenaikan Jenjang Dalam Jabatan Fungsional
8	Penerbitan Surat Keputusan Pencatuman Gelar
9	Penyelenggaraan Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah
10	Administrasi Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil
11	Ujian Kenaikan Pangkat Penyesuaian Ijazah
12	Administrasi Izin Perceraian bagi Aparatur Sipil Negara
13	Pengujian Kesehatan Bagi Aparatur Sipil Negara
14	Mutasi Antar Perangkat Daerah
15	Mutasi Pindah Masuk Ke Pemerintah Kota Bekasi
16	Mutasi Pindah Keluar Kota Bekasi
17	Pengangkatan Pertama Kali Dalam Jabatan Fungsional

No.	Jenis Layanan Kepegawaian
18	Pemberhentian Dalam Jabatan Fungsional
19	Pengangkatan Kembali Dalam Jabatan Fungsional
20	Penerbitan Surat Rekomendasi Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil
21	Penerbitan Surat Rekomendasi Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil
22	Penerbitan Surat Keputusan Tugas Belajar Pegawai Negeri Sipil
23	Penerbitan Surat Keterangan Perceraian Bagi Aparatur Sipil Negara
24	Penerbitan Izin Cuti Aparatur Sipil Negara Dan Tenaga Non Asn
25	Penerbitan Penerbitan Izin Cuti Di Luar Tanggungan Negara (Cltn)
26	Pengaktifan Kembali Cuti Di Luar Tanggungan Negara (Cltn)
27	Perpanjangan Cuti Di Luar Tanggungan Negara (Cltn)

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Dalam melaksanakan pengukuran survey kepuasan masyarakat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi melibatkan 44 Perangkat Daerah di Kota Bekasi yang dilaksanakan di sepanjang tahun 2024, adapun nilai perolehan dari survey kepuasan masyarakat dijabarkan pada tabel berikut :

**Tabel 3. 8 : Survey Kepuasan Layanan Kepegawaian BKPSDM**

No	Periode Perhitungan	Nilai Survey
1	Semester 1	91,05
2	Semester 2	84,61
	<b>Nilai Rata-Rata</b>	<b>87,75</b>

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Melihat tabel di atas dapat di simpulkan bahwa nilai hasil survey yang di peroleh pada semester pertama memperoleh nilai 91,05 dan nilai hasil survey pada semester kedua memperoleh nilai 84,61 sehingga bila di rata-ratakan antara nilai semester pertama dan kedua akan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 87,75. Untuk dapat melihat perbandingan realisasi capaian indikator di tahun 2024 dengan tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 9 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Nilai Survey Kepuasan Masyarakat” Dengan Tahun Sebelumnya**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2024	Realisasi Kinerja 2023	Realisasi Kinerja 2024
1	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Nilai	90,00	83,65	87,75

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Apabila disandingkan capaian indikator kinerja "Nilai Survey Kepuasan Masyarakat" tahun 2024 dengan tahun 2023, dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan nilai sebesar 4,1 dari tahun 2023 ke tahun 2024. Namun peningkatan nilai ini tetap saja belum mencapai target kinerja di tahun 2024. Untuk dapat melihat perbandingan realisasi capaian indikator di tahun 2024 dengan target akhir Rencana Strategis (RENSTRA) 2024 – 2026 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 10 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja "Nilai Survey Kepuasan Masyarakat" Dengan Target Akhir Renstra 2024 - 2026**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2024	Realisasi Kinerja 2024	Target Akhir Renstra	Capaian Terhadap Renstra
1	Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Nilai	90,00	87,75	90,50	96,96

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan tabel di atas, bahwa perbandingan indikator kinerja "Nilai Survey Kepuasan Masyarakat" tahun 2024 dengan target akhir Renstra 2024 – 2026, tingkat pencapaiannya mencapai 96,96% dari hasil capaian yang diperoleh di tahun 2024.

Adapun analisa penyebab ketidak tercapainya capaian indikator kinerja "Nilai Survey Kepuasan Masyarakat" disebabkan masih terjadinya gangguan pada sistem/aplikasi yang berakibat pada terhambatnya proses layanan kepegawaian, sehingga menyebabkan nilai hasil survey kepuasan masyarakat mengalami penurunan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi berkomitmen untuk menindaklanjuti seluruh rekomendasi perbaikan yang telah disampaikan oleh Bagian Organisasi SETDA melalui Laporan Tindak Lanjut Pelaksanaan Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) Tahun 2024.

## 2. Sasaran II : Meningkatnya Profesionalitas ASN berbasis Sistem Merit

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 1, sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Sebagai penjabaran agenda Prioritas RPJMN 2020-2024, penerapan sistem merit ditetapkan sebagai satu dari tiga program prioritas bidang aparatur dalam RKP 2020, yaitu (1) Peningkatan akuntabilitas kinerja, pengawasan, dan reformasi birokrasi; (2) Peningkatan inovasi dan kualitas pelayanan publik; dan (3) Penguatan implementasi manajemen ASN berbasis merit.

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang profesional dan berbasis sistem merit, maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi merepresentasikannya dalam sebuah sasaran yaitu “Meningkatnya Profesionalitas ASN berbasis Sistem Merit” dengan indikator kinerja yaitu “Indeks Sistem Merit”. Adapun capaian indikator kinerja diuraikan sebagai berikut :



**Tabel 3. 11 : Capaian Kinerja Sasaran Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
I	Meningkatnya Profesionalitas ASN berbasis Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	270,50	334,50	123,66

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa capaian dari sasaran “Meningkatnya Profesionalitas ASN berbasis Sistem Merit” didukung oleh 1 (satu) indikator kinerja yaitu “Indeks Sistem Merit”. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja “Indeks Sistem Merit” telah tercapai melebihi target yang telah ditetapkan dengan capaian nilai yang diperoleh sebesar 334,50 dari target 270,50 atau bila di persentasekan mencapai 123,66% dengan predikat **“SANGAT BAIK”**.

Hasil pengukuran di atas berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penilaian Mandiri Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Penilaian

dilakukan pada 8 (delapan) aspek dengan menggunakan pembobotan, sebagai berikut :

**Tabel 3. 12 : Aspek Penilaian dalam Sistem Merit**

No.	Aspek Penilaian	Bobot
1	Perencanaan Kebutuhan	10%
2	Pengadaan	10%
3	Pengembangan Karir	30%
4	Promosi dan Mutasi	10%
5	Manajemen Kinerja	20%
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	10%
7	Perlindungan dan Pelayanan	4%
8	Sistem Informasi	6%

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Indikator penilaian terhadap seluruh aspek di atas dijabarkan kedalam beberapa Sub Aspek penilaian yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan deskripsi sebagai berikut :

**Tabel 3. 13 : Hasil Penilaian Sistem Merit**

No.	Aspek Penilaian	Sub Aspek	Bobot	Skor	Nilai Tim Verivikasi	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK	2.5	4	3	7.5
		Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan up to date yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi	2.5	4	4	10
		Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir	2.5	4	4	10
		Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun)	2.5	4	3	7.5
<b>Total</b>						<b>35</b>
2	Pengadaan	Ketersediaan	2	4	4	8

No.	Aspek Penilaian	Sub Aspek	Bobot	Skor	Nilai Tim Verivikasi	Nilai Akhir	
		rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan					
		Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	2	4	3	6	
		Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif	2	4	4	8	
		Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS	2	4	4	8	
		Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar	2	4	4	8	
		<b>Total</b>					<b>38</b>
3	Pengembangan Karir	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	5	3	3	15	
		Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi	5	3	2	10	
		Ketersediaan Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja	5	3	2	10	
		Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis	2.5	2	0	0	

No.	Aspek Penilaian	Sub Aspek	Bobot	Skor	Nilai Tim Verivikasi	Nilai Akhir	
		jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi					
		Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai	2.5	3	3	7.5	
		Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja	2.5	3	4	10	
		Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN	2.5	4	4	10	
		Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan	2.5	3	3	7.5	
		Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai	2.5	3	3	7.5	
		Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui coaching dan mentoring	2.5	3	3	7.5	
		<b>Total</b>					<b>85</b>
4	Promosi dan Mutasi	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir	5	4	4	20	
		Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada talent pool dan	2.5	4	3	7.5	

No.	Aspek Penilaian	Sub Aspek	Bobot	Skor	Nilai Tim Verivikasi	Nilai Akhir
		rencana suksesi				
		Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif	2.5	4	2	5
	<b>Total</b>					<b>32.5</b>
5	Manajemen Kinerja	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi	5	4	4	20
		Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif	5	4	4	20
		Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja	2.5	4	4	10
		Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi	5	3	3	15
		Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir	2.5	3	3	7.5
	<b>Total</b>					<b>72.5</b>
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja	2.5	4	4	10
		Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/	2.5	3	3	7.5

No.	Aspek Penilaian	Sub Aspek	Bobot	Skor	Nilai Tim Verivikasi	Nilai Akhir
		Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi				
		Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya	2.5	4	4	10
		Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai	2.5	4	4	10
<b>Total</b>						<b>37.5</b>
7	Perlindungan dan Pelayanan	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional)	2	4	3	6
		Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administras	2	4	4	8
<b>Total</b>						<b>14</b>
8	Sistem Informasi	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai	2	4	4	8
		Penerapan eperformance yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis online	1	4	3	3

No.	Aspek Penilaian	Sub Aspek	Bobot	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Nilai Akhir
		Penggunaan eoffice yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian	1	4	3	3
		Pembangunan dan penggunaan asesment center dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi	2	3	3	6
<b>Total Akhir</b>						<b>334.50</b>

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan hasil pengukuran dari 8 (delapan) aspek dan 37 (tiga puluh tujuh) sub aspek inilah yang menjadi perolehan nilai Pemerintah Kota Bekasi yang dimana hasil tersebut, tertuang dalam Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 95/Kep.KASN/C/XI/2023 tentang Penetapan Kategori, Penilaian, Dan Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi pada tanggal 30 November 2023. Hasil penilaian ini merupakan hasil penilaian pada tahun 2023 namun masih berlaku selama 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan. Hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 18 ayat 2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara bahwa Instansi Pemerintah yang mendapatkan kategori sangat baik dalam penerapan sistem merit akan dilakukan evaluasi setiap 2 (dua) tahun sekali.

Untuk dapat melihat perbandingan realisasi capaian indikator di tahun 2024 dengan tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 14 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja "Indeks Sistem Merit" Dengan Tahun Sebelumnya**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2024	Realisasi Kinerja 2023	Realisasi Kinerja 2024
1	Indeks Sistem Merit	Nilai	270,50	334,50	334,50

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Apabila disandingkan capaian indikator kinerja "Indeks Sistem Merit" tahun 2024 dengan tahun 2023, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat peningkatan atau penurunan nilai capaian yang diperoleh, hal dimaksud dikarenakan Pemerintah Kota Bekasi telah mendapatkan kategori **"SANGAT BAIK"** dalam hasil penilaian

penerapan sistem merit tahun 2023, sehingga Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) akan melakukan evaluasi kembali pada 2 (dua) tahun berikutnya atau pada tahun 2025 mendatang. Untuk dapat melihat perbandingan realisasi capaian indikator di tahun 2024 dengan target akhir Rencana Strategis (RENSTRA) 2024 – 2026 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 15 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks Sistem Merit” Dengan Target Akhir Renstra 2024 – 2026”**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2024	Realisasi Kinerja 2024	Target Akhir Renstra	Capaian Terhadap Renstra
1	Indeks Sistem Merit	Nilai	270,50	334,50	325,00	102,92

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan tabel di atas, bahwa perbandingan indikator kinerja “Indeks Sistem Merit” tahun 2024 dengan target akhir Renstra 2024 – 2026, tingkat pencapaiannya mencapai 102,92% dari hasil capaian yang diperoleh di tahun 2024.

Adapun analisa penyebab keberhasilan pada capaian indikator kinerja “Indeks Sistem Merit” diantaranya ialah komitmen pimpinan dan juga seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam mengaplikasikan penerapan sistem merit di Pemerintah Kota Bekasi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi berkomitmen untuk menindaklanjuti seluruh rekomendasi perbaikan yang telah disampaikan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) melalui Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 95/Kep.KASN/C/XI/2023 tentang Penetapan Kategori, Penilaian, Dan Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

### 3. Analisis atau Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan perubahan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), Ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah yang efektif dan efisien. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi turut ambil peran dalam mendukung reformasi birokrasi nasional yaitu dengan melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang semakin berkualitas, organisasi yang semakin ramping, penerapan teknologi dan informasi yang andal dan efisiensi anggaran.

#### **a. Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan data eksisting pegawai per tanggal 31 Desember 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi didukung oleh 61 orang pegawai yang terdiri dari 55 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 6 orang Tenaga Kerja Kontrak (TKK). Jumlah tersebut dialokasikan untuk memberikan layanan kepada seluruh pegawai di lingkup Pemerintah Kota Bekasi yang berjumlah 11.355 yang terbagi antara 8.094 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 3.216 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sehingga bila di rasiokan 1 pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi melayani 186 orang pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

Berdasarkan uraian di atas , secara umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi telah berhasil melaksanakan efisiensi penggunaan sumber daya manusia tanpa mengurangi kualitas mutu layanan kepegawaian.

#### **b. Analisis Efisiensi Anggaran**

Efisiensi dalam pengelolaan anggaran mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin. Ini berarti mengurangi pemborosan, baik dalam bentuk pengeluaran yang tidak perlu maupun dalam bentuk alokasi sumber daya yang tidak optimal. Efisiensi bukan hanya soal menghemat uang, tetapi juga tentang menggunakan anggaran secara strategis untuk menciptakan dampak yang maksimal.

Dalam rangka mencapai target sasaran di Tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi melaksanakan 2 (dua) program, 11 (sebelas) kegiatan yang termasuk dalam Belanja Operasional (BO), dengan anggaran sebesar Rp 27,682,067,532,- (Dua puluh tujuh milyar enam ratus delapan puluh dua juta enam puluh tujuh ribu lima ratus tiga puluh dua rupiah). Adapun sumber dananya berasal dari Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Berdasarkan data realisasi keuangan tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 24,539,165,518,- (Dua puluh empat milyar lima ratus tiga puluh sembilan juta seratus enam puluh lima ribu lima ratus delapan belas rupiah) atau bila di persentasikan sebesar 88,65% dari total anggaran di tahun 2024. Sehingga dapat dikatakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi telah berhasil mengefisiensi anggaran sebesar Rp. 3,142,902,014,- (Tiga milyar seratus empat puluh dua juta sembilan ratus dua ribu empat belas rupiah) atau bila di persentasikan sebesar 11,35%.

### **c. Analisis Efisiensi Mesin / Peralatan**

Efisiensi mesin atau peralatan adalah perbandingan antara input dan output yang optimal. Efisiensi mesin yang baik dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, dan meningkatkan kualitas. Berdasarkan data inventaris barang milik daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi memiliki aset tetap berjumlah 1.219 unit dari rentan pengadaannya dimulai dari tahun 2003 hingga tahun 2024. Adapun kondisi aset tetap dimaksud, terdiri dari 1.135 unit dalam kondisi baik, 24 unit dalam kondisi rusak ringan dan 60 unit dalam kondisi rusak berat.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dapat mengefisiensi mesin atau peralatan melalui pemeliharaan aset tetap yang optimal. Hal ini ditunjukkan dari jumlah aset tetap dalam kondisi baik jauh lebih tinggi dibandingkan dengan aset tetap dalam kondisi rusak ringan dan juga rusak berat. Dengan pemeliharaan aset tetap yang optimal secara tidak langsung berkorelasi terhadap peningkatan produktivitas, mengurangi biaya, dan juga dapat meningkatkan kualitas.

### **d. Analisis Efisiensi Material / Bahan**

Efisiensi material atau bahan adalah upaya untuk memproduksi produk atau layanan dengan menggunakan lebih sedikit bahan baku yang digunakan. Dalam rangka efisiensi material atau bahan baku dan mewujudkan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang berbasis *paperless*. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi telah melakukan upaya melalui pengembangan layanan kepegawaian yang berbasis elektronik. Berdasarkan data pada aplikasi SISUKMA Kota Bekasi, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi memiliki 27 produk layanan kepegawaian yang terdiri dari 24 produk layanan telah berbasis elektronik dan 3 produk layanan yang masih belum berbasis elektronik.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dapat mengefisiensi material atau bahan baku melalui penggunaan produk layanan yang berbasis elektronik. Hal ini ditunjukkan dari jumlah produk layanan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yang didominasi oleh produk layanan yang telah berbasis elektronik sehingga tercipta layanan yang berbasis *paperless*.

### **e. Analisis Efisiensi Metode**

Efisiensi metode adalah suatu cara kerja atau proses dalam memaksimalkan hasil dari sebuah pekerjaan dengan sedikit sumber daya berupa dana, tenaga, atau

waktu. Dalam upaya mengefisienkan metode yang digunakan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi telah melakukan pengembangan terhadap 24 produk layanan dari 27 jumlah keseluruhan produk layanan kepegawaian, sehingga saat ini produk layanan dimaksud telah berbasis elektronik. Hal ini diharapkan dapat mengoptimalkan proses administratif yang sebelumnya memakan banyak waktu, bahan baku dan sumber daya manusia dan juga dapat mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan produk layanan kepegawaian.

#### **4. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.**

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sepanjang tahun 2024 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi didukung 2 (dua) program dan 11 (sebelas) kegiatan, yang diuraikan sebagai berikut :

1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota, terdiri dari 7 kegiatan, diantaranya :

- Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah;
- Administrasi Keuangan Perangkat Daerah;
- Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah;
- Administrasi Umum Perangkat Daerah;
- Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
- Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah;
- Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah.

2) Program Kepegawaian Daerah, terdiri dari 4 kegiatan, diantaranya:

- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
- Mutasi dan Promosi ASN;
- Pengembangan Kompetensi ASN;
- Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Adapun analisis program dan kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 16 : Analisis Program dan Kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024**

No	Indikator Kinerja	Program / Kegiatan	Target		Realisasi (%)	
			Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran
I		<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>100,00</b>	<b>18.106.982.707</b>	<b>100,00</b>	<b>92,68</b>
	<b>Nilai AKIP Perangkat Daerah</b>					
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100,00	10.000.000	100,00	93,04
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100,00	15.584.132.000	100,00	93,48
	<b>Nilai Survey Kepuasan Masyarakat</b>					
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100,00	20.000.000	100,00	100,00
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	100,00	1.195.055.000	100,00	83,31
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100,00	465.536.000	100,00	90,42
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100,00	370.759.707	100,00	97,82
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100,00	461.500.000	100,00	87,53
II		<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>100,00</b>	<b>9.575.084.825</b>	<b>100,00</b>	<b>81,02</b>
	<b>Indeks Sistem Merit</b>					
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100,00	1.075.984.500	100,00	84,47
		Mutasi dan Promosi ASN	100,00	699.801.500	100,00	72,30

No	Indikator Kinerja	Program / Kegiatan	Target		Realisasi (%)	
			Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran
		Pengembangan Kompetensi ASN	100,00	7.515.850.825	100,00	80,80
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100,00	283.448.000	100,00	95,43

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

### 3.2 Realisasi Anggaran

Berikut ini disajikan informasi komposisi realisasi anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 3. 17 : Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024**

No	Program / Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
1	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>18.106.982.707</b>	<b>16.781.011.192</b>	<b>92,68</b>
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	10.000.000	9.303.800	93,04
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	15.584.132.000	14.568.589.208	93,48
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	20.000.000	20.000.000	100,00
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.195.055.000	995.559.088	83,31
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	465.536.000	420.930.000	90,42
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	370.759.707	362.676.991	97,82
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	461.500.000	403.952.105	87,53

No	Program / Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
II	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>9.575.084.825</b>	<b>7.758.154.326</b>	<b>81,02</b>
8	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.075.984.500	908.883.760	84,47
9	Mutasi dan Promosi ASN	699.801.500	505.931.322	72,30
10	Pengembangan Kompetensi ASN	7.515.850.825	6.072.839.819	80,80
11	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	283.448.000	270.499.425	95,43

Sumber: Laporan CALK BKPSDM Kota Bekasi Tahun 2024

Sepanjang Tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi melaksanakan 2 (dua) program, 11 (sebelas) kegiatan yang termasuk dalam Belanja Operasional (BO), dengan anggaran sebesar Rp 27,682,067,532,- (Dua puluh tujuh milyar enam ratus delapan puluh dua juta enam puluh tujuh ribu lima ratus tiga puluh dua rupiah). Adapun sumber dananya berasal dari Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Berdasarkan data realisasi anggaran tahun 2024, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 24,539,165,518,- (Dua puluh empat milyar lima ratus tiga puluh sembilan juta seratus enam puluh lima ribu lima ratus delapan belas rupiah) atau bila di persentasikan sebesar 88,65% dari total anggaran di tahun 2024.

Untuk dapat melihat perbandingan realisasi anggaran tahun 2024 dengan tahun sebelumnya pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 18 : Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2023 dan Tahun 2024**

No	Program / Kegiatan	2023			2024		
		Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
1	<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota</b>	<b>17.680.426.345</b>	<b>15.909.231.418</b>	<b>89,98</b>	<b>18.106.982.707</b>	<b>16.781.011.192</b>	<b>92,68</b>
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	3.000.000	3.000.000	100,00	10.000.000	9.303.800	93,04
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	15.787.062.000	14.280.214.413	90,46	15.584.132.000	14.568.589.208	93,48
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	20.000.000	20.000.000	100,00	20.000.000	20.000.000	100,00
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	888.010.000	686.849.459	77,35	1.195.055.000	995.559.088	83,31
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	-	-	-	465.536.000	420.930.000	90,42
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	679.354.345	639.666.399	94,16	370.759.707	362.676.991	97,82
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	303.000.000	279.501.147	92,24	461.500.000	403.952.105	87,53

No	Program / Kegiatan	2023			2024		
		Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
	Daerah						
II	<b>Program Kepegawaian Daerah</b>	<b>7.613.758.000</b>	<b>6.318.380.257</b>	<b>82,99</b>	<b>9.575.084.825</b>	<b>7.758.154.326</b>	<b>81,02</b>
8	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	413.760.000	268.539.752	64,90	1.075.984.500	908.883.760	84,47
9	Mutasi dan Promosi ASN	711.000.000	569.296.220	80,07	699.801.500	505.931.322	72,30
10	Pengembangan Kompetensi ASN	6.164.850.000	5.167.540.100	83,82	7.515.850.825	6.072.839.819	80,80
11	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	324.148.000	313.004.185	96,56	283.448.000	270.499.425	95,43
	Jumlah	<b>25.294.184.345</b>	<b>22.227.611.675</b>	<b>87,88</b>	<b>27.682.067.532</b>	<b>24.539.165.518</b>	<b>88,65</b>

Sumber: Laporan CALK BKPSDM Kota Bekasi Tahun 2023 dan Tahun 2024

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 disusun berdasarkan 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, sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran, evaluasi kinerja, dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan selama satu tahun anggaran. Laporan dimaksud, meliputi program dan kegiatan - kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan di bidang kepegawaian daerah, mulai dari perencanaan, pengadaan pegawai, formasi dan pengembangan pegawai, perpindahan pegawai, pendistribusian dan kegiatan lainnya diwujudkan kedalam indikator kinerja.

LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 ini menyajikan berbagai keberhasilan maupun kegagalan kinerja capaian sasaran strategis yang ditunjukkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi pada Tahun Anggaran 2024 yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dan Rencana Kerja tahun anggaran 2024. LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan analisa kinerja dalam rangka proses perencanaan program dan kegiatan periode yang akan datang serta menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun berbagai kebijakan baru yang diperlukan.

Dengan memperhatikan uraian dan data pada bab III, maka dapat disampaikan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dapat dinyatakan berhasil, karena hampir semua target indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dicapai dengan kategori Sangat Baik dan Cukup. Langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam rangka peningkatan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dimasa yang akan datang sebagai berikut :

1. Perbaikan kualitas dokumen perencanaan melalui hasil rekomendasi evaluasi nilai AKIP BKPSDM di Tahun 2024;
2. Pelaksanaan pengukuran kinerja yang akurat dan konsisten yang melibatkan seluruh pemangku jabatan di BKPSDM;
3. Evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan secara internal pada setiap triwulan.

Demikian LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024, semoga dapat menjadi bahan pertimbangan/evaluasi untuk kegiatan dan meningkatkan capaian kinerja dimasa yang akan datang dan diharapkan dapat memberikan penjelasan dan gambaran kepada semua pihak tentang pertanggungjawaban kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Bekasi, 31 Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian Dan  
Pengembangan Sumber Daya Manusia,



Drs. Hodi Wijayanto, M.Si  
Pembina Utama Muda, IV/c  
Nip. 196901211990071001