



PEMERINTAH
KOTA BEKASI



TAHUN
2025

LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025 berisi laporan capaian kinerja yang mengacu pada dokumen Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025 yang telah disepakati antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dengan Wali Kota Bekasi. LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini merupakan perwujudan atas kinerja pencapaian sasaran strategis tahun anggaran 2025, LKIP ini merupakan tahun pertama dalam pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi 2025-2029.

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan kegiatan tahun 2025 mengacu pada 1 (satu) sasaran dan 2 (dua) indikator kinerja utama serta 2 (dua) program dan 11 (sebelas) kegiatan yang telah ditetapkan melalui Perjanjian Kinerja Perubahan dengan hasil capaian sebagai berikut:

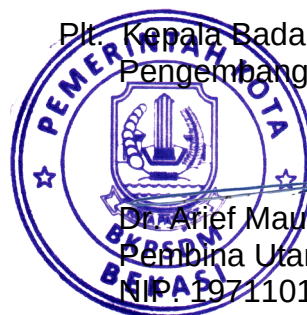
Sasaran “Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima melalui tata kelola Manajemen ASN yang profesional” didukung oleh dua indikator sasaran, antara lain :

- Indeks NSPK Manajemen ASN dengan nilai yang diperoleh sebesar 88.47 dari target 88.50. Bila dipersentasekan Indeks NSPK Manajemen ASN sebesar 99.97%
- Indeks Profesionalitas ASN dengan nilai yang diperoleh sebesar 84.56 dari target 81.45. Bila dipersentasekan Indeks Profesionalitas ASN sebesar 103.82

Melalui penyajian LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025 diharapkan dapat memberikan penjelasan dan gambaran kepada semua pihak tentang pertanggungjawaban kegiatan yang dilaksanakan instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya tahun 2025.

Bekasi, 31 Januari 2026

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,



Dr. Arief Maulana, S.T., M.M
Pembina Utama Muda, IV/c
NIP. 19711013 199703 1 004



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....i

DAFTAR ISIii

DAFTAR GAMBARiii

DAFTAR TABEL.....iv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang1

1.2 Tujuan dan Manfaat1

1.3 Tugas, Fungsi dan Wewenang1

1.4 Struktur Organisasi.....3

1.5 Sumber Daya.....4

1.6 Aspek Strategis dan Isu Strategis6

BAB II PERENCANAAN KINERJA..... 12

1.1 Visi dan Misi RPJMD 2025 – 2029.....12

2.2 Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....13

2.3 Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....15

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA 17

3.1 Capaian Kinerja.....17

3.1.1 Capaian Kinerja yang mengacu pada RPD Tahun 2024 – 2026.....18

3.1.2 Capaian Kinerja yang mengacu pada RPJMD Tahun 2025 – 202919

3.2 Realisasi Anggaran33

BAB IV PENUTUP37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 : Struktur Ogranisasi	4
Gambar 2. 1 : Visi – Misi RPJMD dan Renstra Tahun 2025 - 2029	14

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.....	5
Tabel 1.3	Pemetaan Permasalahan Dalam Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah.....	7
Tabel 2.1	Sandingan Penyesuaian RPD Kota Bekasi 2024 - 2026 dan RPJMD Kota Bekasi 2025 - 2029 dengan Renstra BKPSDM.....	13
Tabel 2.2	Tujuan, Indikator Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.....	15
Tabel 2.3	Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2025.....	16
Tabel 2.4	Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Tahun 2025.....	16
Tabel 3.1	Capaian Kinerja Sasaran yang mengacu pada RPD Kota Bekasi Tahun 2024 – 2026	19
Tabel 3.2	Capaian Kinerja Sasaran yang mengacu pada RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029	20
Tabel 3.3	Capaian Indikator Kinerja “Indeks NSPK Manajemen ASN”	21
Tabel 3.4	Komponen Elemen Penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN	22
Tabel 3.5	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks NSPK Manajemen ASN” Dengan Tahun Sebelumnya.....	22
Tabel 3.6	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks NSPK Manajemen ASN” Dengan Target Akhir Renstra 2025 – 2029	23
Tabel 3.7	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks NSPK Manajemen ASN” Dengan Target Regional.....	23
Tabel 3.8	Capaian Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN”	25
Tabel 3.9	Dimensi Penilaian Indeks Profesionalitas ASN	25
Tabel 3.10	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN” Dengan Tahun Sebelumnya.....	26
Tabel 3.11	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN” Dengan Target Akhir Renstra 2025 - 2029.....	26
Tabel 3.12	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN” Dengan Target Regional.....	27
Tabel 3.13	Analisis Program dan Kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025	32
Tabel 3.14	Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025.....	33
Tabel 3.15	Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 dan Tahun 2025..	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025 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 2025 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 2025 dimaksudkan sebagai penyampaian pertanggungjawaban pencapaian kinerja melalui pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun 2025. Adapun tujuan dari penyusunan LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025 adalah sebagai penyajian ketercapaian sasaran dan target kinerja utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025, 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 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 dalam penyelenggaraan tugas 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;

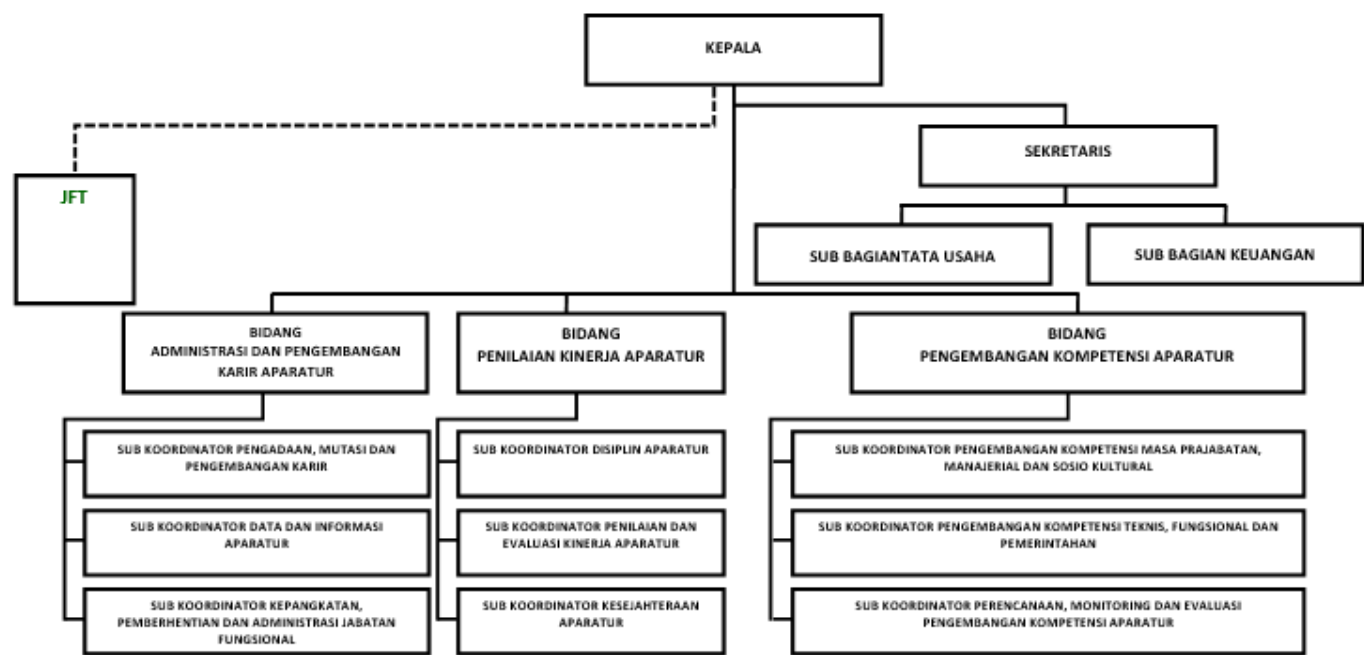
1.4 Struktur Organisasi

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 62 orang pegawai yang terdiri dari 56 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 6 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Jumlah tersebut dialokasikan untuk memberikan layanan kepada seluruh pegawai di lingkup Pemerintah Kota Bekasi yang berjumlah 11.379 yang terbagi antara 8.117 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 3.262 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Per Desember 2025 sesuai dengan data Sistem Informasi Aparatur (SIAP) Kota Bekasi.

Pelaksanaan 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 46 orang, kemudian diikuti oleh tingkat pendidikan Diploma III (D3) dan Diploma IV (D4) dengan jumlah 13 orang, serta disusul tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 3 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	-	3	-	2	3	5	4	-	17
3	Bidang Adap	-	-	-	2	2	5	5	-	14
4	Bidang PKA	-	-	-	1	1	5	6	-	13
5	Bidang Pengkom	-	-	-	-	2	7	8	-	17
Jumlah		-	3	-	5	8	22	24	-	62

Sumber: SIAP Kota Bekasi

b. Sumber Daya Sarana dan Prasarana

Pelaksanaan tugas dan fungsi 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	-

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Rusak	Rusak Berat
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 Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029.

b. Isu Strategis

Guna menunjang terwujudnya tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu menyusun pemetaan permasalahan secara menyeluruh. Pemetaan tersebut didasarkan pada hasil analisis permasalahan yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi BKPSDM, sehingga dapat digunakan sebagai landasan dalam menetapkan prioritas dan sasaran pembangunan daerah secara tepat, terukur, dan berkesinambungan, yang diuraikan sebagai berikut:

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

POKOK MASALAH	MASALAH	AKAR MASALAH
Ketidaksesuaian antara kapasitas sumber daya manusia yang tersedia dengan kebutuhan riil organisasi untuk menjalankan fungsi dan tugasnya secara optimal	Kesenjangan antara jumlah eksisting pegawai dengan perhitungan kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis jabatan dan Analisis Beban Kerja	Perubahan struktur organisasi, tugas fungsi, atau volume pekerjaan tidak diikuti dengan kondisi eksisting pegawai
Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian untuk mendukung transformasi digital secara menyeluruh	Tuntutan kebutuhan teknologi informasi di bidang kepegawaian dalam rangka pemenuhan Tranformasi Digital pada manajemen kepegawaian	Perubahan regulasi yang dinamis serta pengelolaan infrastruktur teknologi yang belum optimal
Tidak optimalnya proses penyesuaian pangkat PNS yang telah menyelesaikan pendidikan setingkat lebih tinggi, sehingga terjadi ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dan jenjang	Terdapat PNS yang telah memiliki pendidikan setingkat lebih tinggi tetapi belum dilakukan penyesuaian ke jenjang pangkat yang sesuai dengan pendidikannya	Terdapat PNS yang memiliki/memperoleh ijazah tidak disertai dengan surat izin belajar dikarena yang bersangkutan tidak mengajukan izin saat melanjutkan pendidikan setingkat lebih tinggi dari jenjang pendidikan

POKOK MASALAH	MASALAH	AKAR MASALAH
kepangkatan		sebelumnya, sehingga tidak dapat dilakukan penyesuaian ke jenjang pangkat yang sesuai dengan pendidikannya
Potensi kekosongan jabatan pimpinan tinggi pratama akibat pejabat yang memasuki batas usia pensiun, yang dapat menghambat kesinambungan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi	Terdapat JPT Pratama yang akan memasuki Batas Usia Pensiun sehingga perlu dilakukan pengisian untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut	Tidak semua ASN telah memenuhi persyaratan kompetensi, pangkat, dan rekam jejak kinerja yang dibutuhkan
Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan berdasarkan kepada kebutuhan organisasi dan hanya untuk pemenuhan kewajiban 20 JP pengembangan kompetensi per tahun	Belum dilaksanakannya pengembangan kompetensi dengan berdasarkan skala prioritas kebutuhan pengembangan kompetensi organisasi	Kurangnya pemahaman tentang Pengembangan Kompetensi melalui Strategi Corporate University (CORPU)
Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi berdasarkan gap kompetensi manajerial dan sosio kultural	Belum optimalnya pemetaan kompetensi manajerial dan sosio kultural aparatur	Belum optimalnya pelaksanaan asesment manajerial dan sosio kultural aparatur
Kurang optimalnya kompetensi aparatur dalam peningkatan kualitas pelayanan publik dan pemenuhan kebutuhan masyarakat	Belum optimalnya keikutsertaan aparatur dalam pengembangan kompetensi manajerial, teknis dan sosio kultural	Keterbatasan waktu dan biaya untuk mengikuti pengembangan kompetensi

POKOK MASALAH	MASALAH	AKAR MASALAH
Belum optimalnya penyimpanan aset pengetahuan dan penyebarluasan pengetahuan pengembangan kompetensi	Belum adanya sistem penyimpanan aset pengetahuan dan penyebarluasan pengetahuan pengembangan kompetensi	Penyimpanan dan penyebarluasan pengetahuan masih dilaksanakan secara manual dan tidak terkoordinir
Belum adanya sistem penilaian kinerja yang bersifat objektif, terukur dan transparan terhadap kinerja pegawai	Belum adanya pemahaman terhadap arti pentingnya pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif, terukur dan transparan terhadap kinerja pegawai	Lemahnya pelaksanaan pengawasan dan pendampingan oleh atasan langsung terhadap pemanfaatan pedoman penilaian kinerja yang sudah tersedia
Belum optimalnya pengelolaan pemberian penghargaan kepada pegawai	Belum terfasilitasinya pengelolaan pemberian penghargaan kepada pegawai	Kebijakan pemberian penghargaan belum implementatif
Penegakkan disiplin belum optimal	Kurangnya pemahaman ASN terhadap disiplin	Kurangnya kesadaran oleh masing-masing Aparatur
	Ketidaksesuaian antara pelaksanaan penegakan disiplin dan regulasi yang berlaku	Komitmen pejabat yang berwenang menghukum masih rendah

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 2025 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 2025. Capaian kinerja (*performance results*) tahun 2025 tersebut merupakan perbandingan antara Perjanjian Kinerja (*performance covenant*) dengan Realisasi Kinerja 2025 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 2025 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

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. LKIP disusun sebagai bagian dari penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) untuk menilai tingkat keberhasilan kinerja instansi pemerintah dalam satu periode pelaporan berdasarkan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan.

Rencana Pembangunan Daerah (RPD) disusun sebagai dokumen perencanaan pembangunan daerah yang bersifat sementara pada masa transisi pemerintahan daerah. Dalam periode tersebut, RPD menjadi acuan utama dalam penetapan tujuan, sasaran, indikator, serta target kinerja perangkat daerah yang kemudian dituangkan dalam Perjanjian Kinerja dan dilaporkan capaian kinerjanya melalui LKIP. Seiring dengan ditetapkannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), arah kebijakan dan sasaran pembangunan daerah ditetapkan secara lebih komprehensif dan berkelanjutan berdasarkan visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

RPJMD menjadi dasar utama dalam penyusunan Renstra Perangkat Daerah dan penetapan indikator kinerja utama (IKU), yang selanjutnya menjadi rujukan dalam penyusunan LKIP. Keterkaitan RPJMD terhadap LKIP terletak pada kesinambungan antara perencanaan dan pelaporan kinerja. Capaian kinerja yang dilaporkan dalam LKIP merupakan hasil pelaksanaan program dan kegiatan yang direncanakan dalam Rencana Strategis yang mengacu pada RPJMD guna memastikan akuntabilitas kinerja perangkat daerah, meningkatkan kualitas pelaporan kinerja, serta memberikan gambaran yang objektif mengenai tingkat pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah sesuai dengan dokumen perencanaan yang berlaku.

1.1 Visi dan Misi RPJMD 2025 – 2029

Sebagai wujud komitmen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dalam mendukung visi dan misi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029 yaitu:

- **Visi** : Kota Bekasi Semakin Nyaman dan Sejahtera
- **Misi** : Mengembangkan kolaborasi strategis dan dukungan penguatan manajemen pemerintahan kota yang mendorong Kota Bekasi sebagai kota bertaraf internasional yang keren

Berdasarkan visi dan misi 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 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

Rencana Strategis Perangkat Daerah disusun dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi Tahun 2024 - 2026 sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang bersifat sementara, yang digunakan sebagai acuan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah sampai dengan ditetapkannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029.

Seiring dengan ditetapkannya RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029 sebagai dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode lima tahun, maka arah kebijakan, tujuan, sasaran, program, dan kegiatan Perangkat Daerah difokuskan terhadap pencapaian visi, misi, dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih yang secara tidak langsung menggugurkan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi Tahun 2024 – 2026 yang bersifat sementara.

Sebagai sandingan dalam penyesuaian antara RPD Kota Bekasi Tahun 2024 – 2026 dan RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029 dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, maka di jabarkan pada tabel berikut :

Tabel 2. 1 : Sandingan penyesuaian RPD Kota Bekasi 2024-2026 dan RPJMD Kota Bekasi 2025-2029 dengan Renstra BKPSDM

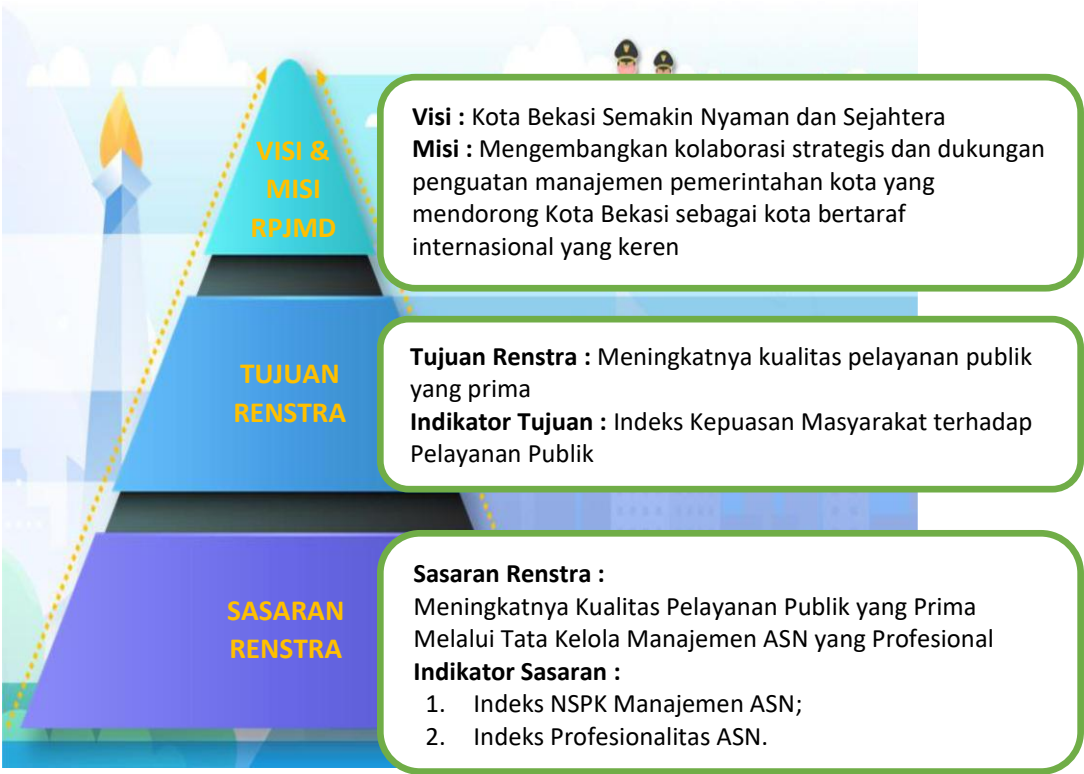
RPD Kota Bekasi Tahun 2024 – 2026	Renstra BKPSDM Tahun 2024 -2026	Indikator Kinerja Utama BKPSDM
Tujuan RPD : Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional, Dinamis, Inovatif dan Akuntabel Sasaran RPD : Meningkatnya Kualitas Manajemen dan Kinerja Pemerintah	Tujuan Renstra : Mewujudkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Sasaran Renstra : 1. Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah; 2. Meningkatnya Profesionalitas ASN berbasis Sistem Merit	1. Nilai AKIP Perangkat Daerah; 2. Nilai Survey Kepuasan Masyarakat; 3. Indeks Sistem Merit.
RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029	Renstra BKPSDM Tahun 2025 -2029	Indikator Kinerja Utama BKPSDM

Visi : Kota Bekasi Semakin Nyaman dan Sejahtera Misi : Mengembangkan kolaborasi strategis dan dukungan penguatan manajemen pemerintahan kota yang mendorong Kota Bekasi sebagai kota bertaraf internasional yang keren	Tujuan Renstra : Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima Sasaran Renstra : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesional	1. Indeks NSPK Manajemen ASN; 2. Indeks Profesionalitas ASN.
---	--	---

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap keselarasan antara visi dan misi RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029 dengan Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi, maka di visualisasikan sebagai berikut :

Gambar 2. 1 : Visi - Misi RPJMD dan Renstra Tahun 2025 - 2029



Dalam mewujudkan visi dan misi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029, 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 “Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima”.

Kemudian Sasaran Strategis yang ingin dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah “Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik

yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesional” dengan indikator sasaran “Indeks NSPK Manajemen ASN” dan “Indeks Profesionalitas ASN”.

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

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN / SASARAN	BASELINE TAHUN 2024	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE				
				2025	2026	2027	2028	2029
Meningkatnya kualitas pelayanan publik yang prima		Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik	88,02	88,10	88,15	88,25	88,50	88,75
	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesional	Indeks NSPK Manajemen ASN	88,47	88,50	88,55	88,60	88,65	88,70
		Indeks Profesionalitas ASN	81,31	81,45	81,51	81,57	81,63	81,69

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 2025 terbagi antara dua, yaitu perjanjian kinerja yang mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi Tahun 2024 - 2026 dan perjanjian kinerja perubahan yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029, secara ringkas diilustrasikan dalam tabel berikut :

Tabel 2. 3 : Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi dan Akuntabilitas Perangkat Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	Nilai	80.26
		Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	Nilai	90.25
2	Meningkatnya Profesionalitas ASN berbasis Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	Nilai	300

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 19.845.137.040	APBD
2. Program Kepegawaian Daerah	Rp. 8.372.205.520	APBD
Total	Rp. 28.217.342.560	

Seiring dengan telah ditetapkan RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029 sebagai dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode lima tahun kedepan, maka perlu dilakukan penyesuaian kembali terhadap sasaran strategis perangkat daerah melalui perjanjian kinerja perubahan tahun 2025, sehingga secara tidak langsung menggugurkan perjanjian kinerja sebelumnya yang mengacu pada RPD Kota Bekasi Tahun 2024 – 2026 yang bersifat sementara.

Tabel 2. 4 : Perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesional	Indeks NSPK Manajemen ASN	Nilai	88.50
		Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	81.45

Program	Anggaran	Keterangan
1. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	Rp. 19.499.681.596	APBD Perubahan
2. Program Kepegawaian Daerah	Rp. 6.709.210.500	APBD Perubahan
Total	Rp. 26.208.892.096	

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi 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 perubahan tahun 2025 yang mengacu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029.

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 2025 diukur dengan membandingkan target kinerja yang ditetapkan dengan realisasi yang termuat dalam perjanjian kinerja antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dengan Wali Kota Bekasi yang diuraikan sebagai berikut:

3.1.1 Capaian Kinerja yang mengacu pada RPD Tahun 2024 – 2026

Tahun 2025 merupakan tahun kedua dalam Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi Tahun 2024 - 2026 sebagai dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah daerah yang bersifat sementara, yang digunakan sebagai acuan dalam penyelenggaraan pembangunan daerah sampai dengan ditetapkannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029.

Seiring dengan ditetapkannya RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029 sebagai dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode lima tahun, maka arah kebijakan, tujuan, sasaran, program, dan kegiatan Perangkat Daerah difokuskan terhadap pencapaian visi, misi, dan program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih yang secara tidak langsung menggugurkan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi Tahun 2024 – 2026 yang bersifat sementara. Berikut penjabaran capaian kinerja sasaran yang mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi Tahun 2024 – 2026 :

Tabel 3. 1 : Capaian Kinerja Sasaran yang mengacu pada RPD Kota Bekasi Tahun 2024 – 2026

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
1	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Akuntabilitas Perangkat Daerah	Nilai AKIP Perangkat Daerah	80.26	81.15	101.11
		Nilai Survey Kepuasan Masyarakat	90.25	95.44	105.75
2	Meningkatnya Profesionalitas ASN berbasis Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	300	334.5	111.50

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan capaian dari kinerja sasaran yang mengacu pada Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi Tahun 2024 – 2026 telah melebihi target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan komitmen dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan target sasaran kinerja yang telah di perjanjikan dalam perjanjian kinerja tahun 2025 antara Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dengan Pj. Wali Kota Bekasi.

3.1.2 Capaian Kinerja yang mengacu pada RPJMD Tahun 2025 – 2029

Seiring dengan ditetapkannya Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029 sebagai dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode lima tahun, secara tidak langsung menggugurkan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi Tahun 2024 – 2026 sebagai dokumen perencanaan pembangunan daerah yang bersifat sementara.

Tahun 2025 merupakan tahun pertama dalam pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2025 – 2029 yang dituangkan melalui Perjanjian Kinerja Perubahan Tahun 2025 yang merupakan peralihan antara RPD ke RPJMD. Berikut penjabaran secara komprehensif terkait capaian kinerja sasaran yang mengacu pada RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029 :

- a. **Sasaran** : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesional.

Pelayanan publik merupakan salah satu fungsi utama pemerintah dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan umum. Kualitas pelayanan publik yang prima menjadi indikator penting keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, tepat, adil, dan berorientasi pada kepuasan pengguna layanan, pemerintah dituntut untuk terus melakukan perbaikan dan inovasi dalam sistem pelayanan publik.

Salah satu faktor kunci dalam peningkatan kualitas pelayanan publik adalah tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional. ASN memiliki peran strategis sebagai pelaksana kebijakan publik, pemberi pelayanan kepada masyarakat, serta perekat dan pemersatu bangsa. Oleh karena itu, kualitas kinerja ASN sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik yang prima. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan, seperti rendahnya kompetensi aparatur, kurang optimalnya sistem penilaian kinerja, lemahnya disiplin kerja, serta belum sepenuhnya diterapkannya prinsip meritokrasi dalam manajemen ASN.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bermuara pada peningkatan kualitas pelayanan publik yang prima, sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi merepresentasikannya dalam sebuah sasaran yaitu “Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesional” dengan dua indikator kinerja sasaran yaitu “Indeks NSPK Manajemen ASN” dan “Indeks Profesionalitas ASN”. Adapun capaian indikator kinerja diuraikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3. 2 : Capaian Kinerja Sasaran yang mengacu pada RPJMD Kota Bekasi Tahun 2025 – 2029

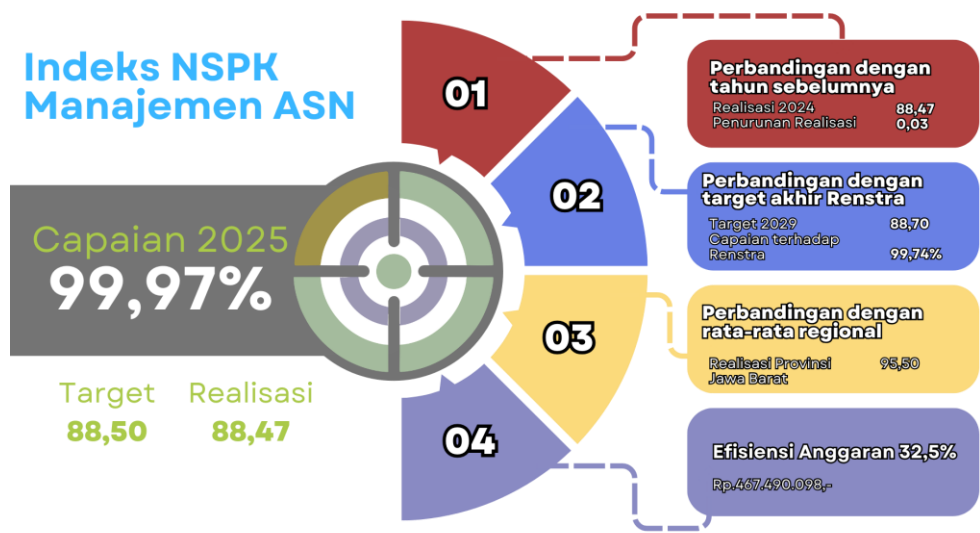
No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
I	Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesional	Indeks NSPK Manajemen ASN	88.50	88.47	99.97
		Indeks Profesionalitas ASN	81.45	84.56	103.82

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa capaian dari sasaran “Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik yang Prima Melalui Tata Kelola Manajemen ASN yang Profesional” didukung oleh 2 (dua) indikator kinerja yaitu

"Indeks NSPK Manajemen ASN" dan "Indeks Profesionalitas ASN". Adapun nilai capaian dari masing-masing indikator kinerja diuraikan sebagai berikut :

a. Indikator Kinerja "Indeks NSPK Manajemen ASN"



Tabel 3. 3 : Capaian Indikator Kinerja “Indeks NSPK Manajemen ASN”

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
I	Indeks NSPK Manajemen ASN	88.50	88.47	99.97

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja "Indeks NSPK Manajemen ASN" masih belum tercapai 100% dari target yang telah ditetapkan dengan capaian nilai yang diperoleh sebesar 88.47 dari target 88.50 atau bila di persentasekan mencapai 99.97% dengan predikat **"BAIK"**.

Hasil pengukuran di atas diperoleh berdasarkan hasil pengukuran terhadap 18 komponen elemen penilaian, yang terdiri dari (1) Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN; (2) Pengadaan ASN; (3) Pengangkatan ASN; (4) Jabatan; (5) Pangkat; (6) Pola Karier; (7) Pengembangan Karier ASN; (8) Mutasi; (9) Penilaian Kinerja; (10) Penghargaan; (11) Disiplin; (12) Cuti; (13) Kode Etik; (14) Pemberhentian (15) Jaminan Pensiun dan Hari Tua; (16) Pensiun; (17) Perlindungan; (18) Penggajian Tunjangan dan Fasilitas yang dilakukan oleh BKN melalui laman <https://indeksnspk.bkn.go.id/> pada 09 maret 2025. Adapun hasil pengukuran dari ke 18 (delapan belas) komponen elemen tersebut dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 4 : Komponen Elemen Penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN

No	Komponen	Bobot	Nilai
1	Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN	8	7.5
2	Pengadaan ASN	7	6.42
3	Pengangkatan ASN	7	7
4	Jabatan	5	4.06
5	Pangkat	5	5
6	Pola Karier	7	5.25
7	Pengembangan Karier ASN	7	2.92
8	Mutasi	5	3.75
9	Penilaian Kinerja	7	6.41
10	Penghargaan	4	3.66
11	Disiplin	5	5
12	Cuti	4	3.5
13	Kode Etik	5	5
14	Pemberhentian	7	7
15	Jaminan Pensiun dan Hari Tua	4	3.5
16	Pensiun	4	4
17	Perlindungan	4	4
18	Penggajian Tunjangan dan Fasilitas	5	4.5
Total		100	88.47

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan hasil pengukuran dari ke 18 (delapan belas) komponen elemen inilah yang menjadi penentu dalam pencapaian dari indikator kinerja "Indeks NSPK Manajemen ASN". Untuk dapat melihat perbandingan realisasi capaian indikator di tahun 2025 dengan tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 5 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks NSPK Manajemen ASN” Dengan Tahun Sebelumnya

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025	Realisasi Kinerja 2024	Realisasi Kinerja 2025
1	Indeks NSPK Manajemen ASN	Nilai	88.50	88.47	88.47

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Apabila disandingkan capaian indikator kinerja "Indeks NSPK Manajemen ASN" tahun 2025 dengan tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa nilai yang diperoleh masih sama dari tahun 2025 dan tahun 2024. Hal ini disebabkan hasil penilaian tahun 2025 masih menggunakan hasil penilaian tahun 2024 dikarenakan dari BKN belum mengumumkan hasil penilaian untuk tahun 2025, sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia masih mengadopsi hasil penilaian terakhir, yaitu pada tahun 2024. Untuk dapat melihat perbandingan realisasi capaian indikator di tahun 2025 dengan target akhir Rencana Strategis (RENSTRA) 2025 – 2029 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 6 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks NSPK Manajemen ASN” Dengan Target Akhir Renstra 2025 - 2029

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025	Realisasi Kinerja 2025	Target Akhir Renstra	Capaian Terhadap Renstra
1	Indeks NSPK Manajemen ASN	Nilai	88.50	88.47	88.70	99.74%

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan tabel di atas, bahwa perbandingan indikator kinerja "Indeks NSPK Manajemen ASN" tahun 2025 dengan target akhir Renstra 2025 – 2029, tingkat pencapaiannya mencapai 99.74% dari hasil capaian yang diperoleh di tahun 2025. Untuk dapat melihat perbandingan capaian realisasi indikator di tahun 2025 dengan capaian tingkat regional, yang dalam hal ini capaian Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 7 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks NSPK Manajemen ASN” Dengan Target Regional

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025	Realisasi Kinerja 2025	Realisasi Regional (Prov Jabar)	Capaian Terhadap Renstra
1	Indeks NSPK Manajemen ASN	Nilai	88.50	88.47	95.50	92.63%

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Bila melihat tabel di atas, perbandingan capaian indikator kinerja "Indeks NSPK Manajemen ASN" tahun 2025 dengan capaian regional yaitu Provinsi Jawa Barat tahun 2025 memiliki persentase capaian mencapai 92.63%. hal ini disebabkan tingkat capaian yang diperoleh oleh Provinsi Jawa Barat lebih tinggi dibandingkan dengan capaian yang diperoleh oleh Pemerintah Kota Bekasi pada tahun 2025.

Adapun analisa penyebab ketidak capaian pada indikator kinerja "Indeks NSPK Manajemen ASN" diantaranya :

- a. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi belum menetapkan pola karier instansi;
- b. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi belum melaksanakan penyusunan, penetapan, pelaksanaan dan pemantauan serta evaluasi pengembangan karier secara berkala; serta
- c. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi belum memiliki perencanaan mutasi ASN.

Alternatif solusi atau langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam rangka peningkatan pencapaian kinerja dimasa yang akan datang maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi akan melakukan langkah-langkah berikut, antara lain :

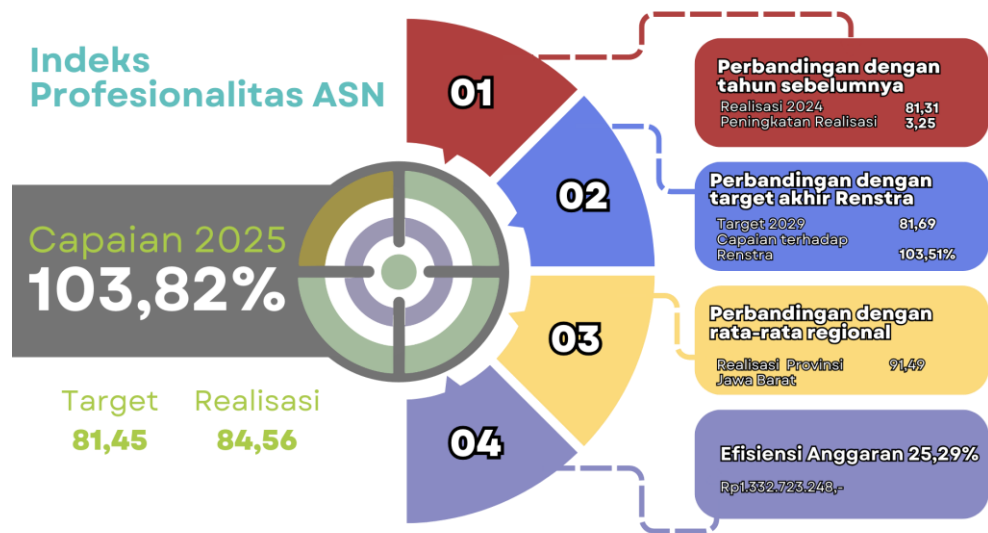
1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi kedepan akan menetapkan pola karier instansi di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi;
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi kedepan akan melaksanakan penyusunan, penetapan, pelaksanaan dan pemantauan serta evaluasi pengembangan karier secara berkala; serta
3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi kedepan akan melakukan perencanaan dalam proses mutasi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

Dalam melaksanakan indikator kinerja "Indeks NSPK Manajemen ASN" di tahun 2025, indikator kinerja ini didukung oleh dua program, yaitu "Program Kepegawaian Daerah" yang dimana program tersebut mencakup seluruh elemen dalam penerapan NSPK manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi dan juga program penunjang urusan yaitu "Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota" yang berfungsi mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah agar berjalan efektif, efisien, dan akuntabel.

Kemudian, tingkat efisiensi anggaran atas indikator kinerja "Indeks NSPK Manajemen ASN" tahun 2025 sebesar Rp. 467.490.098,- (Empat ratus enam puluh tujuh juta empat ratus sembilan puluh ribu sembilan puluh delapan rupiah) dari pagu yang dialokasikan sebesar Rp. 1.438.580.500,- (Satu milyar empat ratus tiga puluh delapan juta lima ratus delapan puluh ribu lima ratus rupiah) atau bila di persentasekan efisiensinya sebesar 32,5%. Efisiensi ini dalam rangka melaksanakan Instruksi Presiden

Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan APBN dan APBD Tahun Anggaran 2025.

b. Indikator Kinerja "Indeks Profesionalitas ASN"



Tabel 3. 8 : Capaian Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN”

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja %
II	Indeks Profesionalitas ASN	81.45	84.56	103.82

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator kinerja “Indeks Profesionalitas ASN” telah tercapai melebihi target yang telah ditetapkan dengan capaian nilai yang diperoleh sebesar 84.56 dari target 81.45 atau bila di persentasekan mencapai 103.82% dengan predikat “**SANGAT BAIK**”.

Hasil pengukuran di atas diperoleh berdasarkan hasil pengukuran terhadap 4 dimensi penilaian, yang terdiri dari (1) Kualifikasi; (2) Kompetensi; (3) Kinerja; (4) Disiplin; yang dilakukan oleh BKN pada laman <https://siasn-instansi.bkn.go.id>, berdasarkan surat Kepala BKN Nomor: 16980/B-BM.02.01/SD/C.VII/2025 tentang Penyampaian Nilai IP ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi pada tanggal 11 Desember 2025. Adapun hasil pengukuran dari ke 4 (empat) dimensi tersebut dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 9 : Dimensi Penilaian Indeks Profesionalitas ASN

No.	Dimensi	Nilai
1	Kualifikasi	21.01
2	Kompetensi	32.72
3	Kinerja	25.83

No.	Dimensi	Nilai
4	Disiplin	4.99
	Total	84.56

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diatas, berdasarkan hasil pengukuran yang dilakukan oleh BKN terhadap 10.326 orang ASN dilingkungan Pemerintah Kota Bekasi di sepanjang tahun 2025. Untuk dapat melihat perbandingan realisasi capaian indikator di tahun 2025 dengan tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 10 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN” Dengan Tahun Sebelumnya

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025	Realisasi Kinerja 2024	Realisasi Kinerja 2025
1	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	81.45	81.31	84.56

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Apabila disandingkan capaian indikator kinerja ”Indeks Profesionalitas ASN” tahun 2025 dengan tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan nilai sebesar 3.25 dari tahun 2024 ke tahun 2025. Untuk dapat melihat perbandingan realisasi capaian indikator di tahun 2025 dengan target akhir Rencana Strategis (RENSTRA) 2025 – 2029 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 11 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN” Dengan Target Akhir Renstra 2025 - 2029

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025	Realisasi Kinerja 2025	Target Akhir Renstra	Capaian Terhadap Renstra
1	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	81.45	84.56	81.69	103.51%

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Berdasarkan tabel di atas, bahwa perbandingan indikator kinerja ”Indeks Profesionalitas ASN” tahun 2025 dengan target akhir Renstra 2025 – 2029, tingkat pencapaiannya mencapai 103.51% dari hasil capaian yang diperoleh di tahun 2025. Untuk dapat melihat perbandingan capaian realisasi indikator di tahun 2025 dengan capaian tingkat regional, yang dalam hal ini capaian Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 12 : Perbandingan Capaian Indikator Kinerja “Indeks Profesionalitas ASN” Dengan Target Regional

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025	Realisasi Kinerja 2025	Realisasi Regional (Prov Jabar)	Capaian Terhadap Renstra
1	Indeks Profesionalitas ASN	Nilai	81.45	84.56	91.49	92.42%

Sumber: Sub Bagian Tata Usaha BKPSDM

Bila melihat tabel di atas, perbandingan capaian indikator kinerja “Indeks Profesionalitas ASN” tahun 2025 dengan capaian regional yaitu Provinsi Jawa Barat tahun 2025 memiliki persentase capaian mencapai 92.42%. hal ini disebabkan tingkat capaian yang diperoleh oleh Provinsi Jawa Barat lebih tinggi dibandingkan dengan capaian yang diperoleh oleh Pemerintah Kota Bekasi pada tahun 2025.

Adapun analisa penyebab keberhasilan pada capaian indikator kinerja “Indeks Profesionalitas ASN” diantaranya:

- a. Pengalokasian anggaran pelatihan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi minimal 0,16%;
- b. Pengembangan pelatihan berbasis digital melalui LMS Jabar *Corpu Talent* kolaborasi antara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Kota Bekasi degan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat;
- c. Program GEMA (Gelaran Edukasi Melalui Webinar ASN Kota Bekasi) sebagai ruang belajar *online* bagi ASN Kota Bekasi/Instansi lain/umum yang diselenggarakan secara berkala setiap sebulan sekali;
- d. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi mendorong kepada seluruh ASN pada setiap Perangkat Daerah untuk melakukan peremajaan data pada SIASN melalui rekonsiliasi data;
- e. Kesadaran ASN terhadap kebutuhan pengembangan dirinya melalui pelatihan terus meningkat; serta
- f. Komitmen pimpinan dan juga seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi dalam mengaplikasikan penerapan Indeks Profesionalitas ASN di Pemerintah Kota Bekasi.

Dalam melaksanakan indikator kinerja “Indeks Profesionalitas ASN” di tahun 2025, indikator kinerja ini didukung oleh dua program, yaitu “Program Kepegawaian Daerah” yang dimana program tersebut mencakup seluruh dimensi dalam penerapan Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi dan juga program penunjang urusan yaitu “Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

Kabupaten/ Kota” yang berfungsi mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah agar berjalan efektif, efisien, dan akuntabel.

Kemudian, tingkat efisiensi anggaran atas indikator kinerja ”Indeks Profesionalitas ASN” tahun 2025 sebesar Rp. 1.332.723.248,- (Satu milyar tiga ratus tiga puluh dua juta tujuh ratus dua puluh tiga ribu dua ratus empat puluh delapan rupiah) dari pagu yang dialokasikan sebesar Rp. 5.270.630.000,- (Lima milyar dua ratus tujuh puluh juta enam ratus tiga puluh ribu rupiah) atau bila di persentasekan efisiensinya sebesar 25,29%. Efisiensi ini dalam rangka melaksanakan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan APBN dan APBD Tahun Anggaran 2025.

1. Analisis atas 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 Desember 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi didukung oleh 62 orang pegawai yang terdiri dari 56 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 6 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Jumlah tersebut dialokasikan untuk memberikan layanan kepada seluruh pegawai di lingkup Pemerintah Kota Bekasi yang berjumlah 11.379 yang terbagi antara 8.117 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 3.262 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sehingga bila di rasiokan 1 pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi melayani 183 sampai dengan 184 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 2025, 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 26.208.892.096,- (Dua puluh enam milyar dua ratus delapan juta delapan ratus sembilan puluh dua ribu sembilan puluh enam rupiah). Adapun sumber dananya berasal dari Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Berdasarkan data realisasi keuangan tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 22.587.539.862,- (Dua puluh dua milyar lima ratus delapan puluh tujuh juta lima ratus tiga puluh sembilan ribu delapan ratus enam puluh dua rupiah) atau bila di persentasikan sebesar 86.18% dari total anggaran di tahun 2025. Sehingga dapat dikatakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi telah berhasil mengefisiensi anggaran sebesar Rp. 3,621.352.234,- (Tiga milyar enam ratus dua puluh satu juta tiga ratus lima puluh dua ribu dua ratus tiga puluh empat rupiah) atau bila di persentasikan sebesar 13.82%.

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 2025. 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 mengoptimalkan 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 mengoptimalkan 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.

2. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sepanjang tahun 2025 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi memiliki satu program prioritas dalam mengungkap capaian tujuan dan sasaran strategis pada

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi yaitu “Program Kepegawaian Daerah” dimana program tersebut mencakup seluruh siklus dalam manajemen ASN, mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai berbasis analisis jabatan dan beban kerja, pengadaan dan penempatan pegawai yang tepat, pengembangan kompetensi dan karier, penilaian kinerja, hingga pembinaan disiplin dan kesejahteraan pegawai.

Melalui pelaksanaan program kepegawaian daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi mampu memastikan penerapan prinsip meritokrasi dalam manajemen ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi dapat berjalan sesuai dengan harapan Pemerintah Pusat ke Daerah.

Kemudian, selain didukung program prioritas. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi juga didukung program penunjang urusan antara lain “Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota” yang berfungsi mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perangkat daerah agar berjalan efektif, efisien, dan akuntabel. Program ini mencakup penyediaan layanan administrasi, perencanaan, penganggaran, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, serta sistem informasi dan pelaporan. Melalui program penunjang urusan, ketersediaan sarana, prasarana, dan dukungan manajerial dapat terpenuhi secara optimal, sehingga pelaksanaan program dan kegiatan utama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi dapat berjalan dengan baik serta mendukung ketercapaian tujuan dan sasaran strategis yang berkontribusi terhadap visi dan misi kepala daerah.

Adapun kegiatan yang menunjang kedua program yang telah dijabarkan diatas, diuraikan sebagaimana berikut :

1) Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota, ditunjang oleh 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, ditunjang oleh 4 kegiatan, diantaranya:
- Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN;
 - Mutasi dan Promosi ASN;
 - Pengembangan Kompetensi ASN;
 - Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur.

Tabel 3. 13 : Analisis Program dan Kegiatan yang menunjang pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025

No	Indikator Kinerja	Program / Kegiatan	Target		Realisasi (%)	
			Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran
I		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100,00	19.499.681.596	100,00	90.66
		Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100,00	10.000.000	100,00	84.00
		Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100,00	17.740.307.000	100,00	91.25
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	100,00	24.000.000	100,00	91.67
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	100,00	957.949.000	100,00	78.49
		Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100,00	157.323.000	100,00	86.79
		Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100,00	203.012.596	100,00	99.63
		Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100,00	407.090.000	100,00	90.65
II		Program Kepegawaian Daerah	100,00	6.709.210.500	100,00	73.17
	Indeks NSPK Manajemen ASN					

No	Indikator Kinerja	Program / Kegiatan	Target		Realisasi (%)	
			Kinerja	Anggaran	Kinerja	Anggaran
		Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	100,00	575.583.400	100,00	87.60
		Mutasi dan Promosi ASN	100,00	862.997.100	100,00	54.10
	Indeks Profesionalitas ASN					
		Pengembangan Kompetensi ASN	100,00	5.120.562.000	100,00	74.26
		Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	100,00	150.068.000	100,00	90.37

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 2025 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3. 14 : Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025

No	Program / Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	19.499.681.596		90.66
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	10.000.000	8.400.000	84.00
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	17.740.307.000	16.188.455.560	91.25
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	24.000.000	22.000.000	91.67
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	957.949.000	751.874.859	78.49
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	157.323.000	136.538.000	86.79

No	Program / Kegiatan	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	203.012.596	202.257.488	99.63
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	407.090.000	369.016.801	90.65
II	Program Kepegawaian Daerah	6.709.210.500		73.17
8	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	575.583.400	504.229.762	87.60
9	Mutasi dan Promosi ASN	862.997.100	466.860.640	54.10
10	Pengembangan Kompetensi ASN	5.120.562.000	3.802.292.120	74.26
11	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	150.068.000	135.614.632	90.37

Sumber: Laporan CALK BKPSDM Kota Bekasi Tahun 2025

Sepanjang Tahun 2025, 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 26.208.892.096,- (Dua puluh enam milyar dua ratus delapan juta delapan ratus sembilan puluh dua ribu sembilan puluh enam rupiah). Adapun sumber dananya berasal dari Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Berdasarkan data realisasi keuangan tahun 2025, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 22.587.539.862,- (Dua puluh dua milyar lima ratus delapan puluh tujuh juta lima ratus tiga puluh sembilan ribu delapan ratus enam puluh dua rupiah) atau bila di persentasikan sebesar 86.18% dari total anggaran di tahun 2025. Sehingga dapat dikatakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi telah berhasil mengefesiensi anggaran sebesar Rp. 3,621.352.234,- (Tiga milyar enam ratus dua puluh satu juta tiga ratus lima puluh dua ribu dua ratus tiga puluh empat rupiah) atau bila di persentasikan sebesar 13.82%.

Untuk dapat melihat perbandingan realisasi anggaran tahun 2025 dengan tahun sebelumnya pada tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 15 : Realisasi Anggaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2024 dan Tahun 2025

No	Program / Kegiatan	2024			2025		
		Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
I	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	18.106.982.707	16.781.011.192	92,68	19.499.681.596	17.678.542.708	90.66
1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	10.000.000	9.303.800	93,04	10.000.000	8.400.000	84.00
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	15.584.132.000	14.568.589.208	93,48	17.740.307.000	16.188.455.560	91.25
3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	20.000.000	20.000.000	100,00	24.000.000	22.000.000	91.67
4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	1.195.055.000	995.559.088	83,31	957.949.000	751.874.859	78.49
5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	465.536.000	420.930.000	90,42	157.323.000	136.538.000	86.79
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	370.759.707	362.676.991	97,82	203.012.596	202.257.488	99.63
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan	461.500.000	403.952.105	87,53	407.090.000	369.016.801	90.65

No	Program / Kegiatan	2024			2025		
		Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
	Daerah						
II	Program Kepegawaian Daerah	9.575.084.825	7.758.154.326	81,02	6.709.210.500	4.908.997.154	73.17
8	Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian ASN	1.075.984.500	908.883.760	84,47	575.583.400	504.229.762	87.60
9	Mutasi dan Promosi ASN	699.801.500	505.931.322	72,30	862.997.100	466.860.640	54.10
10	Pengembangan Kompetensi ASN	7.515.850.825	6.072.839.819	80,80	5.120.562.000	3.802.292.120	74.26
11	Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur	283.448.000	270.499.425	95,43	150.068.000	135.614.632	90.37
	Jumlah	27.682.067.532	24.539.165.518	88,65	26.208.892.096	22.587.539.862	86.18

Sumber: Laporan CALK BKPSDM Kota Bekasi Tahun 2024 dan Tahun 2025

BAB IV

PENUTUP

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025 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 2025 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 2025 yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dan Rencana Kerja Tahun Anggaran 2025. LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025 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 semua target indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan dicapai dengan kategori Baik dan Sangat Baik. 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. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi kedepan akan menetapkan pola karier instansi di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi;
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi kedepan akan melaksanakan penyusunan, penetapan, pelaksanaan dan pemantauan serta evaluasi pengembangan karier secara berkala; serta

3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi kedepan akan melakukan perencanaan dalam proses mutasi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi.

Demikian LKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi Tahun 2025, 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 2026

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia,



Dr. Anef Maulana, S.T., M.M
Pemimpin Utama Muda, IV/c
NIP. 19711013 199703 1 004