LAPORAN KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN TAHUN 2024



Jalan Ki Gede Sebayu Nomor 4
Telp. (0283) 491116
Tegal 521123

Melayani Dengan Hati

BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA TEGAL

bkpsdmkotategal
bkpsdmkotategal
bkpsdm.tegalkota.go.id

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal Tahun 2024 merupakan laporan kinerja instansi pemerintah selama tahun 2024. Perumusan LKJiP dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal, supaya terlaksana secara terstruktur, terukur dan tepat sasaran. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal berpedoman pada Renstra Tahun 2019-2024, yang pada dasarnya merupakan komitmen Bersama seluruh pemangku kepentingan. Laporan LKJiP Tahun 2024 akan digunakan sebagai pedoman untuk penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah Tahun 2025.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tegal Tahun 2024 disusun untuk dijadikan pedoman kinerja bidang urusan kepegawaian. Akhir kata kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian penyusunan dokumen Rencana Strategis ini. Semoga Allah Subahanahu Wa Ta'ala senantiasa memberikan petunjuk dan meridhoi upaya kita dalam mengabdi kepada masyarakat dan negara.

Tegal, Januari 2025

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA TEGAL

SLAMET WAHYONO, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19790317 199711 1 001

DAFTAR ISI

Kata Pengantar ..... **i**
Daftar Isi ..... **ii**
Daftar Tabel ..... **iv**
BAB I Pendahuluan **1**
A. Gambaran Umum Tugas dan Fungsi 1
B. Isu Strategis 3
C. Sistematika Penyajian 3
BAB II Perencanaan Kinerja **4**
A. Rencana Strategis 4
B. Perjanjian Kinerja 4
BAB III Akuntabilitas Kinerja **6**
A. Analisis Capaian Kinerja 7
1. Capaian IKU 2024 7
2. Perbandingan Capaian IKU dengan Tahun Sebelumnya 11
3. Perbandingan Capaian IKU dengan Target Akhir Renstra 11
4. Perbandingan Capaian IKU dengan Kinerja Regional 12
5. Capaian Kinerja Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan 12
B. Realisasi Anggaran 22
BAB IV Pentup **23**
Lampiran **25**

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rencana Strategis 4
Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja 5
Tabel 2.3 Perbandingan Alokasi Anggaran PK BKPSDM 2024 5
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Ordinal 6
Tabel 3.2 Indikator Kinerja Utama BKPSDM 2024 7
Tabel 3.3 Pengukuran Realisasi dengan Target Kinerja 2024 9
Tabel 3.4 Nilai Sistem Merit Kota Tegal 10
Tabel 3.5 Pengukuran Realisasi Target Kinerja 10
Tabel 3.6 Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Utama 12
Tabel 3.7 Perbandingan Capaian IKU dengan Target Akhir Renstra 12
Tabel 3.8 Perbandingan Indeks Sistem Merit dengan Pemda dan Pemprov .. 13
Tabel 3.9 Capaian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2024 13
Tabel 3.10 Realisasi Anggaran Tahun 2024 21
Tabel 3.11 Pengukuran Skala Ordinal 22
Tabel 4.1 Capaian IKU Utama 2024 23
Tabel 4.2 Pengukuran Skala Ordinal 24

BAB I
PENDAHULUAN

A. Gambaran Umum Tugas Dan Fungsi

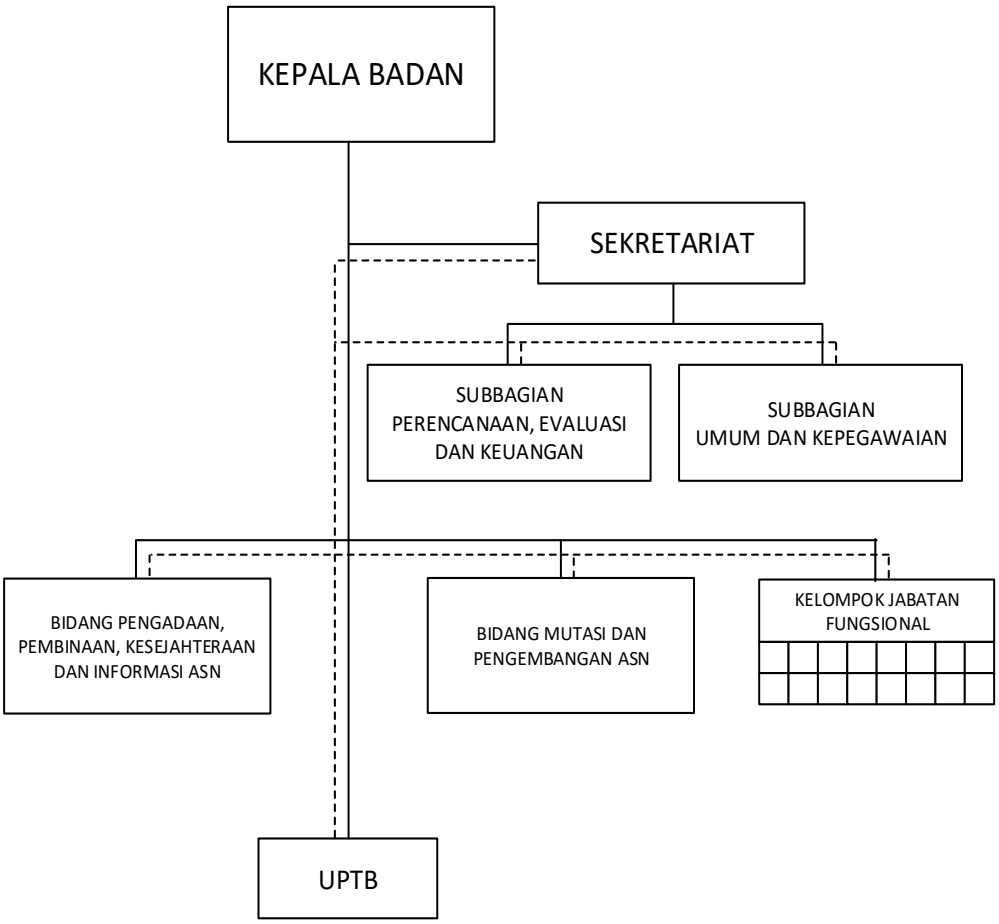
Dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, administrasi dan pembangunan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal mempunyai peran dan tugas penting sebagaimana tertuang dalam Peraturan Wali Kota Tegal Nomor 79 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal, disebutkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
2. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pendidikan dan pelatihan;
3. Pengoordinasian pelaksanaan tugas dan fungsi bidang pengadaan, pembinaan, kesejahteraan dan informasi ASN dan bidang mutasi dan pengembangan ASN;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
5. Pemanatauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
6. Pengendalian administrasi kesekretariatan Badan;
7. Pengendalian penyelenggaraan tugas UPTB; dan
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sesuai dengan Peraturan Wali Kota Tegal Nomor 79 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal, struktur organisasi BKPSDM Kota Tegal, sebagai berikut:

Struktur Organisasi BKPSDM Kota Tegal



Sumber: Peraturan Wali Kota Tegal No 79 Tahun 2023

B. Isu Strategis

Terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut, dapat diidentifikasi permasalahan yang dihadapi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal yaitu Belum Optimalnya Promosi dan Mutasi; Belum Optimalnya Manajemen Kinerja; Belum Optimalnya Pengembangan Karir; Belum Optimalnya Pengembangan Kompetensi.

Dari permasalahan-permasalahan tersebut isu strategis pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal adalah Peningkatan Kualitas ASN.

C. Sistematika Penyajian

Sistematika penyajian Laporan Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2024 sebagai berikut :

BAB I - Pendahuluan, Pada bab ini disajikan penjelasan umum tentang tugas, fungsi, dan struktur organisasi dan isu strategis OPD serta sistematika laporan kinerja OPD.

BAB II - Perencanaan Kinerja, Pada bab ini diikhtisarkan beberapa hal penting dalam perjanjian kinerja (dokumen penetapan kinerja) Tahun 2024.

BAB III - Akuntabilitas Kinerja, Pada bab ini disajikan informasi terkait pengukuran kinerja organisasi dan analisis atas capaian kinerja yang telah diperjanjikan pada tahun 2024, serta realisasi anggaran dikaitkan dengan pencapaian kinerja.

BAB IV- Penutup, Berisi simpulan atas pencapaian kinerja, dan saran untuk perbaikan pencapaian kinerja berikutnya.

Lampiran- Berisi data-data lainnya yang diperlukan.

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategis (Renstra)

Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2019 – 2024 sebagai dokumen perencanaan jangka menengah berdasarkan periode RPJMD Kota Tegal 2019 – 2024 sebagai berikut :

Tabel 2.1

Rencana Strategis

Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target				
				2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya Sistem Merit Dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	Meningkatnya kualitas ASN		0.64	0.77	0.81	0.90	0.94
			Indeks Sistem Merit	0.64	0.77	0.81	0.90	0.94

B. Perjanjian Kinerja

Penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 tidak lepas dari dokumen Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2019 - 2024, RKPD Kota Tegal Tahun 2024, serta Indikator Kinerja Utama yang ada dalam Keputusan Walikota Tegal Nomor : 060 / 122.2 / 2021 tanggal 18 Oktober 2021 tentang Perubahan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kota Tegal dan Perangkat Daerah Kota Tegal Tahun 2019-2024.

Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 yang telah ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 2.2

Perjanjian Kinerja

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target
1.	Meningkatnya kualitas ASN	Indeks Sistem Merit	Indeks	0,94

Perbandingan target dan alokasi anggaran perjanjian Kinerja Perubahan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2024 yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3

Perbandingan Alokasi Anggaran PK BKPSDM 2024

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Perjanjian Kinerja BKPSDM Tahun 2024	Perjanjian Kinerja Perubahan BKPSDM Kota Tegal Tahun 2024
			Alokasi Anggaran	Alokasi Anggaran
1	Indeks Sistem Merit	0,94	Rp. 10.512.594.705	Rp. 9.993.570.060

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

Kerangka Pengukuran Kinerja dilakukan dengan mengacu pada Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pengukuran kinerja tersebut di atas dirumuskan sebagai berikut :

a. Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja, digunakan rumus :

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

b. Semakin tinggi realisasi menunjukkan semakin rendahnya kinerja atau semakin rendah realisasi menunjukkan semakin tingginya kinerja, digunakan rumus :

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

Atau

$$\text{Capaian Indikator Kinerja} : \frac{(2 \times \text{Rencana} - \text{Realisasi})}{\text{Rencana}} \times 100\%$$

Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran menggunakan interprestasi penilaian dengan pengukuran dengan skala ordinal yaitu :

Tabel 3.1

Pengukuran dengan Skala Ordinal

Skala Ordinal	Predikat / Kategori
> 95	**Sangat Baik**
81 - 95	**Baik**
41 - 80	**Cukup**
21 - 40	**Kurang**
0 - 20	**Sangat Kurang**

Tabel 3.2

Indikator Kinerja Utama BKPSDM 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2024*	% Capaian
1	Meningkatnya kualitas ASN	Indeks Sistem Merit	0,64	68,09

*)berdasarkan penilaian 2023

Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia Kota Tegal diukur dari pencapaian Indikator Kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024. Seluruh sasaran strategis yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja merupakan kinerja tahun ke-5 pada periode Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Manusia Kota Tegal. Secara rata-rata capaian kinerja pada tahun 2024 adalah sebesar 68,09% yang dihitung dari rata-rata capaian seluruh sasaran strategis. Hasil uraian capaian target kinerja Progarm BKPSDM, sebagai berikut:

1) Target indikator dengan capaian realiasi di atas 100% sebanyak 0 target;
2) Target indikator dengan capaian realiasi tepat 100% sebanyak 0 target;
3) Target indikator dengan capaian realiasi di bawah 100% sebanyak 1 target:
4) Target indikator yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 0 target

A. Analisis Capaian Kinerja

1. Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

Manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.

Indeks Sistem Merit adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah.

Penilaian sistem merit dalam manajemen ASN di instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan aspek sebagai berikut :

a. Ketersediaan perencanaan kebutuhan pegawai untuk jangka menengah 5 (lima) tahun yang disusun berdasarkan analisis jabatan, dan analisis beban

kerja serta diperinci menurut jumlah, jabatan, pangkat kualifikasi dengan mempertimbangkan pegawai yang ada dan yang akan pensiun;

b. Pelaksanaan pengadaan pegawai yang transparan dan kompetitif dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai, baik yang berasal dari calon PNS, PNS dari instansi lain, dan PPPK;
c. Pengembangan karir meliputi penetapan standar kompetensi jabatan, pemetaan kompetensi, pembangunan talent pool dan rencana suksesi, serta peningkatan kompetensi dalam upaya mengatasi kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja;
d. Pelaksanaan promosi, mutasi dan rotasi secara objektif dan transparan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dengan mempertimbangkan pola karier dan rencana suksesi;
e. Manajemen kinerja melalui penetapan target kinerja yang terukur, evaluasi kinerja secara berkala dengan menggunakan metode yang objektif, identifikasi kesenjangan kinerja dan penyusunan strategi untuk mengatasinya serta penggunaan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, mutasi dan demosi, serta pendidikan dan pelatihan;
f. Penggajian dan penghargaan yang didasarkan hasil penilaian kinerja serta penegakan disiplin dan kepatuhan pegawai terhadap kode etik dan kode perilaku pegawai ASN;
g. Perlindungan dan pelayanan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas;
h. Ketersediaan sistem informasi yang mendukung pelaksanaan Sistem Merit dalam Manajemen ASN.

Capaian Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Indeks Sistem Merit) Tahun 2024 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.3

Pengukuran Realisasi dengan Target Kinerja Tahun 2024

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Capaian Penilaian KASN	% Capaian	Kategori
Meningkatnya kualitas ASN	Indeks Sistem Merit	0,94	0,64*	68,09	Cukup
	Rata-Rata Capaian IKU			68,09	

Keterangan : * = berdasarkan Penilaian Tahun 2023

Sumber: BKPSDM, 2024

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2024 tentang Pengalihan Pelaksanaan Pengawasan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, terdapat peralihan tugas dan fungsi KASN kepada Kementrian PANRB dan BKN sebagai pengawasan penerapan sistem merit. Dalam masa peralihan tugas dan fungsi KASN tersebut, maka pelaksanaan penilaian sistem merit hanya dilaksanakan pada pemerintah daerah yang belum mencapai kategori “Baik”.

Berdasarkan penilaian sistem merit oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) pada tahun 2023, Kota Tegal memperoleh nilai sebesar 262,5 dengan indeks 0,64. Capaian tersebut berdasarkan Keputusan Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor 67/KEP.KASN/C/VII/2023 tentang Penetapan Kategori,Penilaian, Dan Indeks Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Tegal. Berdasarkan penilaian pada tahun 2023 Kota Tegal termasuk dalam kategori “Baik” sehingga pada tahun 2024 Kota Tegal tidak termasuk pemerintah daerah yang dinilaikan. Sehingga penilaian sistem merit Kota Tegal tahun 2024 masih didasarkan dengan penilaian Tahun 2023, yaitu 262,5 dengan indeks 0,64 dengan kategori “Baik”.

Adapun capaian nilai sistem merit Kota Tegal tahun 2024 berdasarkan 8 (delapan) aspek sistem merit adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4

Nilai Sistem Merit Kota Tegal Tahun 2024

Berdasarkan Penilaian KASN Tahun 2023

No	Aspek	Nilai
1	Perencanaan Kebutuhan	37.5
2	Pengadaan	38
3	Pengembangan Karir	52.5
4	Promosi dan Mutasi	22.5
5	Manajemen Kinerja	50
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	10
7	Perlindungan dan Pelayanan	14
8	Sistem Informasi	18
Jumlah		**262.5**
Indeks		**0.64**

Sumber: BKPSDM, 2024

Realisasi indikator kinerja utama masih di bawah target, namun berdasarkan pengukuran IKU indeks sistem merit, capaian tersebut sudah termasuk dalam kategori III dengan sebutan “Baik”.

Tabel 3.5

Kategori Pengukuran Realisasi Target Kinerja Tahun 2024

No	Kategori	Nilai	Indeks	Sebutan
1	IV	325 - 400	0.81 – 1	Sangat Baik
2	III	250 - 324	0.61 - 0.8	Baik
3	II	175 - 249	0.41 - 0.6	Kurang
4	I	100 - 174	0.2 - 0.4	Buruk

Faktor-faktor yang menjadi penghambat tercapainya indeks sistem merit sesuai target adalah sebagai berikut :

a. Belum tersedia informasi tentang analisis permasalahan kinerja yang terstruktur dan Belum menunjukkan strategi dan upaya tindaklanjut terhadap pegawai yang memiliki kesenjangan kinerja;
b. Belum ditetapkannya Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;
c. Belum tersedianya Talent Pool yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;
d. Belum tersedianya rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbang-kan pola karir instansi;
e. Belum tersedianya strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;
f. Belum optimalnya Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai.
g.

Upaya yang dilakukan sebagai bahan evaluasi penghambat tidak tercapainya indeks sistem merit:

a. Hasil evaluasi capaian target pada tahun – tahun sebelumnya dimana target belum tercapai, maka pada Renstra Tahun 2025-2026 Target Capaian IKU disesuaikan dengan capaian tahun 2024 (target capaian IKU diturunkan) ;
b. Membuat konsep strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;
c. Penetapan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;
d. Penetapan Talent Manajemen yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja;

2. PERBANDINGAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DENGAN TAHUN SEBELUMNYA

Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2024 didasarkan dengan penilaian Sistem Merit oleh KASN Tahun 2023, dengan table sebagai berikut:

Tabel 3.6

Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Utama dengan Tahun Sebelumnya

No.	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2022 (Penilaian KASN)	Capaian 2023 (Penilaian KASN)	Capaian Tahun 2024		
				Target	Capaian (Penilaian KASN)	% Capaian
1	Indeks Sistem Merit	0,41	0,64	0,94	0,64*	68,09

*) Berdasarkan Penilaian tahun 2023

3. PERBANDINGAN CAPAIAN INDIKATOR KINERJA UTAMA DENGAN TARGET AKHIR RENSTRA

Capaian Indikator Kinerja Utama (Indeks Sistem Merit) tahun 2024 baru tercapai 0,64. Apabila dibandingkan dengan target akhir Renstra pada tahun 2024 yaitu 0,94 belum tercapai dengan persentase capaian baru mencapai 68,09%.

Tabel 3.7

Perbandingan Capaian IKU dengan Target Akhir Renstra

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Capaian 2024*	Target Akhir Renstra	% Capaian	Keterangan
1	Meningkatnya kualitas ASN	Indeks Sistem Merit	0,64	0,94	68,09	Belum tercapai

4. PERBANDINGAN REALISASI KINERJA TAHUN 2024 DENGAN REALISASI KINERJA REGIONAL / NASIONAL

Capaian indeks sistem merit Kota Tegal tahun 2024 (0,64) masih lebih rendah bila dibandingkan dengan capaian indeks sistem merit Provinsi Jawa Tengah yang telah mencapai angka 0,81. Namun lebih tinggi dari Kabupaten Pemalang dengan indeks 0,57.

Tabel 3.8

Perbandingan Indeks Sistem Merit Kota Tegal dengan Pemerintah Daerah Sekitar dan Provinsi Jawa Tengah

Tahun	Pemerintah Daerah / Provinsi			
	Kota Tegal	Kab. Tegal	Kab. Pemalang	Prov. Jawa Tengah
2024	0,64	0,66	0,57	0,81

5. CAPAIAN KINERJA PROGRAM, KEGIATAN DAN SUB KEGIATAN

Capaian kinerja program, kegiatan dan sub kegiatan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 3.9

Capaian Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan Tahun 2024

No.	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Subkegiatan (Output)	Target	Capaian	% Capaian
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/ Kota				
		Persentase Capaian Perencanaan Dan Pelaporan Kinerja Perangkat Daerah	100	100	100
		Persentase Capaian Pelayanan Administrasi Perkantoran Perangkat Daerah	100	100	100
		Persentase Capaian Pelayanan Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur Perangkat Daerah	100	100	100

No.	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Subkegiatan (Output)	Target	Capaian	% Capaian
	Perencanaan, Penganggaran, Dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				
	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat, Daerah (Dokumen)	3	3	100
	Koordinasi Dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	Jumlah Dokumen RKA-SKPD Danlaporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA-SKPD (Dokumen)	1	1	100
	Koordinasi Dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD Dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA- SKPD (Dokumen)	1	1	100
	Koordinasi Dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD Danlaporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD (Dokumen)	1	1	100
	Koordinasi Dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan DPA-SKPD Dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA- SKPD (Dokumen)	1	1	100

No.	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Subkegiatan (Output)	Target	Capaian	% Capaian
	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat, Daerah (Laporan)	3	3	100
	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah				
	Penyediaan Gaji Dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang Yang Menerima Gaji Dan, Tunjangan ASN (Orang)	33	33	100
	Pelaksanaan Penatausahaan Dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Dan, Pengujian/ Verifikasi Keuangan SKPD (Dokumen)	12	12	100
	Administrasi Barang Milik Daerah Pada Perangkat Daerah				
	Penatausahaan Barang Milik Daerah Pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik, Daerah Pada SKPD (Laporan)	12	12	100
	Administrasi Umum Perangkat Daerah				
	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi, Listrik/ Penerangan Bangunan Kantor Yang Disediakan (Paket)	4	4	100
	Penyediaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan Dan Perlengkapan, Kantor Yang	40	40	100

No.	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Subkegiatan (Output)	Target	Capaian	% Capaian
		Disediakan (Paket)			
	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga Yang, Disediakan (Paket)	19	19	100
	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor Yang, Disediakan (Paket)	1000	1000	100
	Penyediaan Barang Cetakan Dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan Dan Penggandaan, Yang Disediakan (Paket)	13	13	100
	Penyediaan Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan Dan Peraturan Perundang-Undangan Yang Disediakan (Dokumen)	2	2	100
	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat, Koordinasi Dan Konsultasi SKPD (Laporan)	12	12	100
	Penatausahaan Arsip Dinamis Pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis, Pada SKPD (Dokumen)	2	2	100
	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah				
	Pengadaan Peralatan Dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan Dan Mesin Lainnya Yang, Disediakan (Unit)	24	24	100
	Pengadaan Aset	Jumlah Unit Aset	2	2	100

No.	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Subkegiatan (Output)	Target	Capaian	% Capaian
	Tetap Lainnya	Tetap Lainnya Yang Disediakan (Unit)			
	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat, Menyurat (Laporan)	12	12	100
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik Yang Disediakan (Laporan)	12	12	100
	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan, Umum Kantor Yang Disediakan (Laporan)	12	12	100
	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah				
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas Atau Kendaraan Dinas Jabatan Yang Dipelihara Dan Dibayarkan Pajaknya (Unit)	13	13	100
	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Mebel Yang Dipelihara (Unit)	33	33	100
	Pemeliharaan	Jumlah Peralatan	47	47	100

No.	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Subkegiatan (Output)	Target	Capaian	% Capaian
	Peralatan Dan Mesin Lainnya	Dan Mesin Lainnya Yang, Dipelihara (Unit)			
	Program Kepegawaian Daerah	Rasio Pegawai Fungsional (%) (PNS Tidak Termasuk Guru Dan Tenaga Kesehatan)	17,36	17,36	100
		Persentase Formasi Jabatan Terisi	90	83	92,22
		Persentase Pemenuhan Kebutuhan ASN	52	60,59	116,52%
		Rasio Jabatan Fungsional Bersertifikat Kompetensi (%) (PNS Tidak Termasuk Guru Dan Tenaga Kesehatan)	100	100	100
	Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian ASN				
	Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyusunan Rencana Kebutuhan, Jenis Dan Jumlah Jabatan Untuk Pelaksanaan Pengadaan ASN (Dokumen)	1	1	100
	Koordinasi Dan Fasilitasi Pengadaan PNS Dan PPPK	Jumlah Dokumen Kegiatan Koordinasi Dan Fasilitasi Pengadaan PNS Dan PPPK (Dokumen)	1	1	100
	Evaluasi	Jumlah Laporan	1	1	100

No.	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Subkegiatan (Output)	Target	Capaian	% Capaian
	Pengadaan ASN Dan Pengadaan ASN	Hasil Evaluasi Pengadaan ASN (Laporan)			
	Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian	Jumlah Dokumen Hasil Kegiatan Koordinasi Pelaksanaan Administrasi Pemberhentian (Dokumen)	12	12	100
	Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Pengelolaan Sistem Informasi Kepegawaian (Dokumen)	5	5	100
	Mutasi Dan Promosi ASN				
	Pengelolaan Mutasi ASN	Jumlah Dokumen Hasil Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Pelaksana Dan Mutasi ASN Antar Daerah (Dokumen)	4	4	100
	Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN	Jumlah Pengelolaan Kenaikan Pangkat ASN (Laporan)	2	2	100
	Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur				
	Pengelolaan Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai	Jumlah ASN Yang Diberikan Penghargaan (Orang)	198	198	100
	Pembinaan Disiplin ASN	Jumlah ASN Yang Mendapatkan Pembinaan	3.330	3.330	100

No.	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Subkegiatan (Output)	Target	Capaian	% Capaian
		Kedisiplinan (Orang)			
	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN Yang Meningkat Kompetensinya	28	28,88	103,14
	Pengembangan Kompetensi Teknis				
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, Dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, Dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah ASN Yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Orang)	198	198	100
	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional				
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, Dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional,	4	4	100

No.	Program/ Kegiatan / Sub Kegiatan	Indikator Kinerja Program (Outcome) / Subkegiatan (Output)	Target	Capaian	% Capaian
		Kepemimpinan, Dan Prajabatan (Laporan)			

B. Realisasi Anggaran

Realisasi anggaran tahun 2024 dari program penunjang sasaran strategis sebagai berikut :

Tabel 3.10

Realisasi Anggaran Tahun 2024

No.	Program	Anggaran	Realisasi	% Capaian
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.593.080.122	5.417.496.420	96,86
2	Program Kepegawaian Daerah	2.515.654.938	1.850.535.100	73,56
3	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.884.835.000	1.743.819.380	92,52
	Jumlah	9.993.570.060	9.011.850.900	90,18

Realisasi anggaran yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut sebesar Rp. 9.011.850.900 dari anggaran sebesar Rp. 9.993.570.060 atau 90,18%. Sedangkan persentase capaian IKU adalah sebesar 68,09%.

Tabel 3.11

Tingkat Efisiensi Dan Efektivitas Kinerja

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Kinerja			Keuangan			
				Target	Realisasi	%	Program	Pagu Anggaran	Realisasi	%
1	Meningkatnya kualitas ASN	Indeks Sistem Merit	Indeks	0,94	0,64	68,09	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.593.080.122	5.417.496.420	96,86
							Program Kepegawaian Daerah	2.515.654.938	1.850.535.100	66,25
							Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.884.835.000	1.743.819.380	94,91
	Rata-Rata Capaian Indikator :					68,09	Total	9.993.570.060	9.011.850.900	90,18
	Tingkat Efisiensi :					-				
	Tingkat Efektivitas :					-				

BAB IV
PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2024 menyajikan berbagai keberhasilan maupun kendala dalam mencapai sasaran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal dan perkembangan tahun-tahun sebelumnya, yang tercermin pada capaian Indikator Kinerja Utama (IKU). Capaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2024 dapat dinyatakan cukup berhasil, karena realisasi 1 Target Indikator Kinerja Sasaran Strategis tercapai sebesar 68,09% dengan rincian:

1) Target indikator dengan capaian realiasi di atas 100% sebanyak 0 target;
2) Target indikator dengan capaian realiasi tepat 100% sebanyak target;
3) Target indikator dengan capaian realiasi di bawah 100% sebanyak 1 target: dan
4) Target indikator yang tidak dapat diperoleh hasil pengukurannya sebanyak 0 target

Hasil pengukuran kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atas Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 yang terdiri dari 1 (satu) Sasaran Strategis dan 1 (satu) indikator kinerja sebagai berikut :

Tabel 4.1

Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
1	Meningkatnya kualitas ASN	Indeks Sistem Merit	0,94	0,64	68,09
				Rata-Rata Capaian	**68,09**

Sumber: BKPSDM, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka kinerja capaian Sasaran Strategis “Meningkatnya kualitas ASN” dengan rata-rata capaiannya 68,09 % dengan

kategori “Cukup”, namun berdasarkan pengukuran IKU indeks sistem merit, capaian tersebut sudah termasuk dalam kategori III dengan sebutan “Baik”.

Anggaran untuk mendukung realisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024 sebesar Rp.9.993.570.060 dengan realisasi penggunaan anggaran sebesar Rp.9.011.850.900 atau 90,18%.

B. Rencana Aksi

Berdasarkan Hasil Evaluasi atas implementasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal tahun sebelumnya, terdapat beberapa rekomendasi dalam rangka lebih mengefektifkan akuntabilitas kinerja SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal serta rencana tindak lanjut yang akan dilaksanakannya. Rencana aksi BKPSDM yaitu memberikan informasi tentang hubungan kinerja strategi, kebijakan bahkan aktivitas antar bidang /tugas dan fungsi lain yang berkaitan (cross cutting) pada perencanaan kinerja. Melibatkan semua pejabat struktural pada BKPSDM dalam pengambilan keputusan pada pengukuran capaian kinerja yang berkala dan berjenjang. Melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang. Pengukuran evaluasi pengukuran kinerja dilakukan secara konsisten per triwulanan.

Penyusunan Target capaian kinerja, dokumen perencanaan kinerja (Renja) dan dokumen anggaran pada tahun berikutnya akan mengacu pada informasi dalam laporan kinerja. Serta penyusunan dokumen perencanaaan kinerja (Renja) pada tahun berikutnya akan memanfaatkan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Demikian Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal Tahun 2024 ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan. Kami menyadari bahwa penyusunan LKjIP ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran kami harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Tegal, Januari 2025

Kepala Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Tegal

SLAMET WAHYONO, S.STP, M.Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19790317 199711 1 001

LAMPIRAN-LAMPIRAN :

1) Rencana Kinerja Tahunan

RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) TAHUN 2024
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA TEGAL

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1.	Meningkatnya kualitas ASN	Indeks Sistem Merit	Indeks	0,94

2) Perjanjian Kinerja

PEMERINTAH KOTA TEGAL
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Ki Gede Sebayu No.4 Kota Tegal Telp./Faks. (0283) 322963
Kode Pos 52123

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SLAMET WAHYONO, S.STP., M.Si.
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal

Selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA

Nama : DEDY YON SUPRIYONO, S.E., M.M.
Jabatan : Wali Kota Tegal

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai Lampiran Perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab PIHAK PERTAMA.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari Perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Tegal, 24 Januari 2024

PIHAK KEDUA	PIHAK PERTAMA
Wali Kota Tegal	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal
DEDY YON SUPRIYONO, S.E., M.M.	SLAMET WAHYONO, S.STP., M.Si.
	Pembina Tingkat I
	NIP. 19790317 199711 1 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

PERANGKAT DAERAH : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA TEGAL

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		SATUAN	TARGET
1	2	3		4	5
1.	Meningkatnya kualitas ASN	1.	Indeks Sistem Merit	Indeks	0,94

No.	Program	Anggaran (Rp)	Sumber
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.727.262.918	APBD
2.	Program Kepegawaian Daerah	2.706.936.787	APBD
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.078.395.000	APBD
	TOTAL	**10.512.594.705**	

Tegal, 24 Januari 2024

PIHAK KEDUA

Wali Kota Tegal

DEDY YON SUPRIYONO, S.E., M.M.

PIHAK PERTAMA

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal

SLAMET WAHYONO, S.STP., M.Si.

Pembina Tingkat I

NIP. 19790317 199711 1 001

PEMERINTAH KOTA TEGAL
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Ki Gede Sebayu No.4 Kota Tegal Telp./Faks. (0283) 322963
Kode Pos 52123

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SLAMET WAHYONO, S.STP., M.Si.
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal

Selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA

Nama : drg. AGUS DWI SULISTYANTONO, M.M.
Jabatan : Pj. Wali Kota Tegal

Selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai Lampiran Perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab PIHAK PERTAMA.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari Perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Tegal, 23 Oktober 2024

PIHAK KEDUA	PIHAK PERTAMA
Pj. Wali Kota Tegal	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal
drg. AGUS DWI SULISTYANTONO, M.M.	SLAMET WAHYONO, S.STP., M.Si.
	Pembina Tingkat I
	NIP. 19790317 199711 1 001

PERJANJIAN KINERJA PERUBAHAN TAHUN 2024

PERANGKAT DAERAH : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA TEGAL

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		SATUAN	TARGET
1	2	3		4	5
1.	Meningkatnya kualitas ASN	1.	Indeks Sistem Merit	Indeks	0,94

No.	Program	Anggaran (Rp)	Sumber
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.593.080.122	APBD
2.	Program Kepegawaian Daerah	2.515.654.938	APBD
3.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.884.835.000	APBD
	TOTAL	**9.993.570.060**	

Tegal, 23 Oktober 2024

PIHAK KEDUA
Pj. Wali Kota Tegal

drg. AGUS DWI SULISTYANTONO, M.M.

PIHAK PERTAMA
Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tegal

SLAMET WAHYONO, S.STP., M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 19790317 199711 1 001